

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Perusahaan

a. Sejarah KSPPS Nuri Jatim

Koperasi Nuri dibentuk oleh para tokoh alumni pondok pesantren banyuanyar pada hari senin tanggal 1 Desember 2008 dan mulai beroperasi pada 1 Januari 2009 dengan satu kantor pelayanan yang beralamat di jalan raya Palengaan (Simpang tiga) desa Plakpak Kecamatan Pagantenan Kabupaten Pamekasan. Koperasi ini bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam yang beroperasi berdasarkan legalitas badan hukum dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pamekasan dengan Nomor 02/BH/XVI.19/2010, tertanggal 29 April 2010.⁸⁹

Dalam perkembangan kelembagaan KSPPS NURI JATIM, pelayanan usaha simpan pinjam yang diberikan kepada anggota, bukan hanya ada di wilayah Kabupaten Pamekasan saja, melainkan juga menyebar ke wilayah Kabupaten Sampang dan Kabupaten Sumenep. Sehingga pada tahun 2014 Pengurus mengajukan alih bina kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Selanjutnya, berdasarkan pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur Nomor: P2T/10/09.02/01/XII/2014, tanggal 11 Desember 2014, secara

⁸⁹ <http://nurijatim.com/sekilas-sejarah/> 24 november 2021 pukul 09:04

resmi menjadi binaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Pada 2019 resmi beralih status dari KSN JATIM menjadi KSPPS NURI JATIM.⁹⁰

b. Visi Dan Misi KSPPS Nuri Jatim

VISI:

Terwujudnya koperasi Syariah yang Unggul dan Kompetitif Sebagai Pilar Pembangunan Ekonomi Umat.

MISI:

1. Menjadikan KSPPS NURI JATIM sebagai rujukan koperasi syariah.
2. Menciptakan pelayanan dan SDM KSPPS NURI JATIM yang kompetitif dan profesional.
3. Meningkatkan pendapatan anggota dan masyarakat.
4. Membangun kesadaran masyarakat akan kehidupan bergotong royong dalam melakukan aktivitas usahanya.
5. Menciptakan pengusaha muslim yang tangguh di lingkungan masyarakat.
6. Meningkatkan program pemberdayaan ekonomi, khususnya di kalangan anggota melalui sistem syariah.

c. Badan Hukum KSPPS Nuri Jatim

Tanggal Berdiri : 1 Desember 2008

⁹⁰ Ibid.

Badan Hukum : 02/BH/XVI. 19/2010, Tanggal 29 April 2009
NPWP : 03.020.416.8-608.000
Alamat : Jl raya palduding-pagantenan, Ds. plakpak,
Pamekasan, Jawa Timur.
Telp./Fax : +6281904442333
E-mail : kopsyahnuri09@gmail.com

d. Prestasi KSPPS Nuri Jatim

KSPPS Nuri Jatim mendapatkan penghargaan dari kementerian koperasi dan usaha kecil dan menengah (Kemenkop UKM) Republik Indonesia sebagai koperasi berprestasi pada tahun 2019. Penghargaan yang diberikan oleh Kemenkop UKM kepada KSPPS Nuri Jatim ini tertuang dalam keputusan kementerian koperasi, usaha kecil dan menengah Republik Indonesia Nomor 27 tahun 2019.⁹¹

Menurut Achmad muklisin selaku Ketua pengurus KSPPS Nuri Jatim, diraihnya penghargaan yang diberikan langsung diberikan oleh Kemenkop UKM, menunjukkan bahwasanya KSPPS Nuri Jatim benar-benar profesional dan sepenuh hati melayani masyarakat. Penghargaan ini bukan yang pertama di terima oleh KSPPS Nuri Jatim karena sebelumnya pada tahun 2016 KSPPS Nuri Jatim juga memperoleh penghargaan serupa pada tahun 2016.⁹²

⁹¹ [KSPPS NURI JATIM Raih Penghargaan Koperasi Berprestasi Tingkat Nasional - KSPPS NURI JATIM](#)

⁹² Ibid.

2. Karakteristik Data Penelitian dan Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden yang dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS Nuri Jatim seluruh kabupaten pamekasan. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini maka peneliti membagikan kusioner kepada 70 responden karyawan KSPPS Nuri Jatim se Kabupaten Pamekasan yang sekaligus bertindak sebagai sampel. Kusioner yang dibagikan terdiri dari 3 variabel yaitu pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan.

a Usia Responden

Berikut adalah data usia responden dari karyawan KSPPS Nuri Jatim se kabupaten Pamekasan

TABEL 4.1

Usia responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	26	37.1	37.1	37.1
	30-39	36	51.4	51.4	88.6
	40-49	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : output SPSS, ver16, data primer diolah, 2022

Dilihat dari table diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang diambil untuk populasi menunjukkan responden yang berusia antara 20-29 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 37,1 %. Responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 51,4%. Dan responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 11,4 %

b Jenis kelamin responden

Berikut adalah data jenis kelamin responden dari karyawan KSPPS

Nuri Jatim se kabupaten Pamekasan:

TABEL 4.2

Jenis kelamin

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	70	100.0	100.0	100.0

Sumber : output SPSS, ver16, data primer diolah, 2022

Dilihat dari table diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 70 responden dengan persentase sebesar 100 %. Sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 0 responden dengan persentase 0%

c Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah data pendidikan terakhir responden dari karyawan KSPPS Nuri Jatim se kabupaten Pamekasan:

TABEL 4.3

Pendidikan terakhir

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s2	1	1.4	1.4	1.4
s1	45	64.3	64.3	65.7
Sma	24	34.3	34.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : output SPSS, ver16, data primer diolah, 2022

Dilihat dari table diatas dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden yang diambil untuk populasi menunjukkan yang memiliki responden pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,4 %. Responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 64,3%. Dan responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 34,3%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 14 item. 6 item pernyataan untuk variabel

pelatihan (X1), 4 item pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), dan 4 item pernyataan untuk variabel kinerja (Y).

Tabel 4.4

Daftar pernyataan kuisisioner

NO	Pernyataan	Keterangan
1.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	X1.1
2.	Saya selalu semangat dalam mengikuti.	X1.2
3.	Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menunjang pekerjaan.	X1.3
4.	Metode yang digunakan memudahkan karyawan dalam memahami materi yang disampaikan.	X1.4
5.	Setelah dilakukan pelatihan saya menunjukkan kemampuan yang lebih dari sebelumnya.	X1.5
6.	Peserta sesuai dengan kriteria yang diharapkan.	X1.6
7.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan usaha yang saya kerjakan	X2.1
8.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi saya	X2.2
9.	Saya mendapatkan insentif dari perusahaan sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan	X2.3
10.	Saya mendapatkan fasilitas yang memadai dari	X2.4

	perusahaan	
11.	Saya dapat memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan	Y1
12.	Kualitas hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	Y2
13.	Saya selalu mengerjakan setiap pekerjaan dengan penuh perhitungan	Y3
14.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu	Y4

Untuk memaparkan dan menguraikan secara terperinci terkait tanggapan dari tiap-tiap responden maka perlu mengelompokkan nilai rata-rata tanggapan dari tiap-tiap responden kedalam beberapa kelompok kategori. Kategori tersebut dapat dibuat dengan menghitung nilai rentang skala. Rumus yang digunakan untuk menghitung rentang skala dengan skala Likert yang memiliki skor minimum 1 dan skor maksimal 5, adalah sebagai berikut:⁹³

⁹³ Slamet Riyanto, Aglis Handhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 54.

1. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi variabel pelatihan

No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	10	14,2	19	27,1	40	57,1	1	1,4			70
2	12	16,9	18	25,7	38	54,3	2	2,9			70
3	12	16,9	22	31,4	30	42,9	6	8,6			70
4	12	16,9	19	27,1	38	54,3	1	1,4			70
5	5	7,1	31	44,2	30	42,9	4	5,7			70
6	11	15,7	27	38,6	30	42,9	2	2,9			70
Jumlah	62		136		206		16				

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan netral, setuju, dan sangat setuju terhadap item-item pelatihan (X1), dan dijabarkan sebagai berikut:

Pada item pertanyaan pertama menyatakan sangat setuju sejumlah 10 atau 14.2%, yang menyatakan setuju sejumlah 19 atau 27.1%, yang menyatakan netral sejumlah 40 atau 57.1%, dan yang menyatakan tidak setuju juga yaitu sejumlah 1 atau 1.4%, sedangkan pada pernyataan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan kedua menyatakan sangat setuju sejumlah 12 atau 16,9%, yang menyatakan setuju sejumlah 18 atau 25.7%, yang menyatakan netral

sejumlah 38 atau 54.3%, dan yang menyatakan tidak setuju sejumlah 2 atau 2.9%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan ketiga menyatakan sangat setuju sejumlah 12 atau 16.9%, yang menyatakan setuju sejumlah 22 atau 31.4%, yang menyatakan netral sejumlah 30 atau 42.9%, dan yang menyatakan tidak setuju sejumlah 6 atau 8.6%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan keempat menyatakan sangat setuju sejumlah 12 atau 16.9%, yang menyatakan setuju sejumlah 19 atau 27.1%, yang menyatakan netral sejumlah 38 atau 54.3%, dan yang menyatakan tidak setuju sejumlah 1 atau 1.4%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan kelima menyatakan sangat setuju sejumlah 5 atau 7.1%, yang menyatakan setuju sejumlah 31 atau 44.2%, yang menyatakan netral sejumlah 30 atau 42.9%, dan yang menyatakan tidak setuju sejumlah 4 atau 5.7%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan kelima menyatakan sangat setuju sejumlah 11 atau 15.7%, yang menyatakan setuju sejumlah 27 atau 38.6%, yang menyatakan netral sejumlah 30 atau 42.9%, dan yang menyatakan tidak setuju sejumlah 2 atau 2.9%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

2. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi variabel kompensasi

No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	4	5,6	30	42,3	33	46,5	3	4,3			70
2	4	5,6	27	38	37	52,1	2	2,9			70
3	6	8,5	25	35,2	32	45,1	7	10			70
4	18	25,4	14	19,7	35	49,3	3	4,3			70
Jumlah	32		96		137		15				

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan netral, setuju, dan sangat setuju terhadap item-item Kompensasi (X2), dan dijabarkan sebagai berikut:

Pada item pertanyaan pertama menyatakan sangat setuju sejumlah 4 atau 5.6%, yang menyatakan setuju sejumlah 30 atau 42.3%, yang menyatakan netral sejumlah 33 atau 46.5%, dan yang menyatakan tidak setuju juga yaitu sejumlah 3 atau 4.3%, sedangkan pada pernyataan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan kedua menyatakan sangat setuju sejumlah 4 atau 5,6%, yang menyatakan setuju sejumlah 27 atau 38%, yang menyatakan netral sejumlah 37 atau 52.1%, dan yang menyatakan tidak setuju sejumlah 2 atau 2.9%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan ketiga menyatakan sangat setuju sejumlah 6 atau 8.5%, yang menyatakan setuju sejumlah 25 atau 35.2%, yang menyatakan netral sejumlah 32 atau 45.1%, dan yang menyatakan tidak setuju sejumlah 7 atau 10%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan keempat menyatakan sangat setuju sejumlah 18 atau 25.4%, yang menyatakan setuju sejumlah 14 atau 19.7%, yang menyatakan netral sejumlah 35 atau 49.3%, dan yang menyatakan tidak setuju sejumlah 3 atau 4.3%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

3. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi variabel Kinerja

No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	12	16,9	26	36.6	32	45.1					70
2	12	16,9	32	45.1	26	36.6					70
3	7	9,9	34	47,9	29	40,8					70
4	8	11,3	33	46,5	29	40,8					70
Jumlah	39		125		119						

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan netral, setuju, dan sangat setuju terhadap item-item Kinerja(Y), dan dijabarkan sebagai berikut:

Pada item pertanyaan pertama menyatakan sangat setuju sejumlah 12 atau 16.9%, yang menyatakan setuju sejumlah 26 atau 36.6%, yang menyatakan netral

sejumlah 32 atau 45.1%, dan yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali atau sejumlah 0% sedangkan pada pernyataan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan kedua menyatakan sangat setuju sejumlah 12 atau 16,9%, yang menyatakan setuju sejumlah 32 atau 45,1%, yang menyatakan netral sejumlah 26 atau 36.6%, dan yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali atau sejumlah 0% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan ketiga menyatakan sangat setuju sejumlah 7 atau 9.9%, yang menyatakan setuju sejumlah 34 atau 47.9%, yang menyatakan netral sejumlah 29 atau 40.8%, dan yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali atau sejumlah 0%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

Pada item pertanyaan keempat menyatakan sangat setuju sejumlah 8 atau 11.3%, yang menyatakan setuju sejumlah 33 atau 46.5%, yang menyatakan netral sejumlah 29 atau 40.8%, dan yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali atau sejumlah 0%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau sejumlah 0%.

4. Uji Kualitas Data

Adapun tujuan dari pengujian kualitas data adalah untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak layak untuk digunakan dan data yang dihasilkan dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Peneliti mengajukan kuisioner yang berisi 14 pernyataan.

Variabel yang terdiri dari Pelatihan (X_1) sebanyak 6 pernyataan , Kompensasi (X_2) sebanyak 4 pernyataan, Kinerja (Y) sebanyak 4 pernyataan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner pada suatu variabel. Adapun kriteria pengujiannya yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu data dapat dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 70 responden. Dari jumlah responden tersebut diperoleh r tabel sebesar 0,235 dengan $df = n-2 = 70-2 = 68$ dan alpha sebesar 0,05. Jadi, suatu data dapat disebut valid apabila nilai r hitung $> 0,235$. Hasil uji validitas dari masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.8

Hasil uji validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Sig.	Validasi
Pelatihan (X_1)	X1.1	0,850	0,235	0,000	Valid
	X1.2	0,871	0,235	0,000	Valid
	X1.3	0,871	0,235	0,000	Valid
	X1.4	0,820	0,235	0,000	Valid
	X1.5	0,748	0,235	0,000	Valid
	X1.6	0,807	0,235	0,000	Valid
Kompensasi (X_2)	X2.1	0,856	0,235	0,000	Valid

	X2.2	0,887	0,235	0,000	Valid
	X2.3	0,874	0,235	0,000	Valid
	X2.4	0,841	0,235	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,723	0,235	0,000	Valid
	Y2	0,823	0,235	0,000	Valid
	Y3	0,867	0,235	0,000	Valid
	Y4	0,816	0,235	0,000	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r hitung (corrected item-total correlation) yang lebih besar dari r tabel (0,235). Selain itu, masing-masing pertanyaan memiliki nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada Pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalaan suatu instrumen dalam sebuah penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Hasil uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,600	0,909	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,600	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	0,817	Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap-tiap variable mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan(X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan apakah model regresi yang dihasilkan linier dan bisa digunakan (valid). Model regresi yang baik harus memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual berdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi

normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Sebuah data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, begitu juga sebaliknya. Berikut hasil uji One sample Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini

Tabel 4.10

Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81536621
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.082
	Positive	.072
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dilihat dari tabel uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.961	1.372		5.075	.000		
	X1	.178	.070	.313	2.561	.013	.660	1.515
	X2	.292	.104	.342	2.797	.007	.660	1.515

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada didalam model prediksi dengan perubahan waktu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Adapun hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.583 ^a	.340	.320	1.842	1.865

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji autokorelasi di atas dapat diketahui nilai DW sebesar 1,865, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai dL dan dU yang dilihat dari tabel Durbin-Watson dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 70 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2). Yang kemudian berdasarkan tabel DW diperoleh nilai dL sebesar 1,554 dan nilai dU sebesar 1,672. Dari nilai dL dan nilai dU tersebut dapat diketahui bahwa nilai $dU < dw < 4-dU$ ($1,672 < 1,865 < 2,328$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik harus memiliki *variance* yang sama (homoskedastisitas). Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas perlu dilakukan uji glejser. Apabila nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05

maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.644	.883		.729	.469
	X1	.021	.045	.069	.459	.648
	X2	.020	.067	.046	.305	.762

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini nilai signifikan setiap variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel Pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan kinerja (Y). Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil uji analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.961	1.372		5.075	.000
	X1	.178	.070	.313	2.561	.013
	X2	.292	.104	.342	2.797	.007

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 6,961 + 0,178 X_1 + 0,292 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 6,961 + 0,178 (\text{Pelatihan}) + 0,292 (\text{Kompensasi}) + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 6,961 satuan menyatakan bahwa jika variabel Pelatihan (X1), dan kompensasi (X2) dalam keadaan konstan (tetap) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 6,961 satuan.
- b. Koefisien regresi X1 (Pelatihan) sebesar 0,178 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada Pelatihan akan diikuti dengan penambahan nilai kinerja karyawan sebesar 0,178. Begitu juga

sebaliknya, setiap pengurangan satu satuan pada Pelatihan akan diikuti dengan pengurangan nilai kinerja karyawan sebesar 0,178.

- c. Koefisien regresi X2 (Kompensasi) sebesar 0,292 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada Kompensasi akan diikuti dengan penambahan nilai kinerja karyawan sebesar 0,292. Begitu juga sebaliknya, setiap pengurangan satu satuan pada Kompensasi akan diikuti dengan pengurangan nilai kinerja karyawan sebesar 0,292.
- d. Standart Error sebesar 1,372 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1,372.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen yang terdiri dari variabel Pelatihan (X1), dan kompensasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji F dengan menggunakan program SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.907	2	58.453	17.223	.000 ^b
	Residual	227.393	67	3.394		
	Total	344.300	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

a. Perumusan Hipotesis

H₀ : Pelatihan (X1), dan kompensasi (X2) secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Pelatihan (X1), dan kompensasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Dalam penelitian ini pengambilan keputusan terhadap hasil uji F dilakukan dengan 2 cara:

cara pertama : apabila nilai F hitung < F tabel maka terima H₀

apabila nilai F hitung > F tabel maka tolak H₀

cara kedua : apabila nilai Sig. > 0,05 maka terima H₀

apabila nilai Sig. < 0,05 maka tolak H₀

Dari hasil uji F di atas, dapat diketahui nilai F hitung = 17,223 dan F tabel sebesar 2,740 (f(k;n-k) artinya (f(2 (jumlah variabel independen);

70 (sampel) $- 2$ (jumlah variabel independen)) = 68 . Jadi dapat dilihat pada tabel F pada baris 2 kolom 68 yaitu F tabel = $2,740$, maka F hitung $> F$ tabel yaitu $17,223 > 2,740$. Sedangkan berdasarkan nilai signifikansi dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, yaitu variabel Pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel Pelatihan (X_1), dan variabel kompensasi (X_2), atau yang dikenal dengan variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan atau variabel dependen. Dari hasil uji t melalui program SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hail uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.961	1.372		5.075	.000
	X1	.178	.070	.313	2.561	.013
	X2	.292	.104	.342	2.797	.007

a. Dependent Variable: Y

a. Variabel Pelatihan (X1)

1) Perumusan hipotesis

H₀ : Pelatiha secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Dalam penelitian ini pengambilan keputusan terhadap hasil uji t dapat dilakukan dengan 2 cara:

cara pertama : apabila nial t hitung < t tabel maka terima H₀

apabila nilai t hitung > t tabel maka tolak H₀

cara kedua : apabila nilai Sig. > 0,05 maka terima H₀

apabila nila Sig. < 0,05 maka tolak H₀

Dilihat dari hasil uji t di atas dapat diketahui nilai t tabel sebesar 0,678 yang diperoleh dengan cara mencari nilai df yaitu $df = n - k = 70 - 2 = 68$ dengan nilai α sebesar 5% yang kemudian dibagi 2, yaitu $5\% : 2 = 0,025$. Dari hasil uji t di atas juga dapat dilihat nilai t hitung variabel Pelatihan sebesar 2,561. Apabila dibandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel, maka nilai t hitung > t tabel yaitu $2,561 > 0,678$. Maka keputusan yang diambil yaitu tolak H_0 , yang artinya variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel Pelatihan juga memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α yaitu $0,013 < 0,05$. Sehingga keputusan yang diambil yaitu tolak H_0 , yang artinya variabel variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Kompensasi (X2)

1) Perumusan hipotesis

H_0 : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Dalam penelitian ini pengambilan keputusan terhadap hasil uji t dapat dilakukan dengan 2 cara:

cara pertama : apabila nilai t hitung < t tabel maka terima H_0

apabila nilai t hitung > t tabel maka tolak H_0

cara kedua : apabila nilai Sig. > 0,05 maka terima H_0

apabila nilai Sig. < 0,05 maka tolak H_0

Dilihat dari hasil uji t di atas dapat diketahui nilai t tabel sebesar 0,678 yang diperoleh dengan cara mencari nilai df yaitu $df = n - k = 70 - 2 = 68$ dengan nilai α sebesar 5% yang kemudian dibagi 2, yaitu $5\% : 2 = 0,025$. Dari hasil uji t di atas juga dapat dilihat nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 2,797. Apabila dibandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel, maka nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,797 > 0,678$. Maka keputusan yang diambil yaitu tolak H_0 , yang artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel Kompensasi juga memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil daripada nilai α yaitu $0,007 < 0,05$. Sehingga keputusan yang diambil yaitu tolak H_0 , yang artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji sejauh mana kekesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) terletak diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang semakin menjauhi 0 atau semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) melalui program SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil uji

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.320	1.842

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

koefisien determinasi

Berdasarkan hasil uji R^2 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai R^2 adalah sebesar 0,340 atau 34%. Artinya variabel bebas Pelatihan (X1), dan kompensasi (X2) mampu mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 34 %. Sedangkan sisanya 66 % (100% - 34 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Nuri Jatim se Kabupaten Pamekasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri se Kabupaten Pamekasan.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F (uji simultan) yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,223 > 2,740$). Selain itu, dari nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Nuri se Kabupaten Pamekasan mengadakan Pelatihan dikarenakan sangat bermanfaat bagi karyawan agar bisa meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan keinginan karyawan bisa dipenuhi oleh KSPPS Nuri Jatim Pamekasan agar kinerja karyawannya terus meningkat dari waktu ke waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Setyo nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B. Hasiolan tahun 2017 tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Nuri Jatim se Kabupaten Pamekasan

Pelatihan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan karna dengan diadakannya pelatihan untuk karyawan hal tersebut akan cukup berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan produktifitas karyawan di suatu perusahaan. Dari hasil penelitian dilapangan diperoleh tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan yang ada di KSPPS Nuri Jatim seluruh Pamekasan sudah baik. Selain

itu, dari pengamatan peneliti selama meneliti di KSPPS Nuri Jatim seluruh Pamekasan diketahui bahwa Pelatihan yang ada di KSPPS Nuri Jatim seluruh Pamekasan sudah sangat baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jatim seluruh Pamekasan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,561 > 0,678$). Selain itu, dari nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0,013 < 0,05$). Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 0,313 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan yang ada di KSPPS Nuri Jatim seluruh Pamekasan, maka kinerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Setyo nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B. Hasiolan tahun 2017 tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Nuri Jatim se Kabupaten Pamekasan

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan

mampu meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kinerja karyawan. Sama halnya seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1993) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian dilapangan diperoleh tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh KSPPS Nuri Jatim di Pamekasan sudah adil dan sesuai dengan keinginan karyawannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jatim di Pamekasan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,797 > 0,6788$). Selain itu, dari nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0,007 < 0,05$). Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel kompensasi memiliki pengaruh sebesar 0,342 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan keinginan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jatim di Pamekasan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Agung Satrio pada tahun 2017 yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa diantara ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi, variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jatim di

Pamekasan Pamekasan adalah variabel kompensasi dengan pengaruh sebesar 0,342 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Pelatihan hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,313

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prayogi Abd. Jalil pada tahun 2018 dan penelitian yang dilakukan oleh Munawar Kader dan Wahyudin Rahman pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa kompensasi sebagai variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kompensasi merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan baik apabila perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan keinginan karyawan.

4. Besar Pengaruh Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Nuri Jatim se Kabupaten Pamekasan

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kemampuan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Pelatihan, dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah besar, hal tersebut dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,340 atau 34%. Artinya, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel Pelatihan, dan kompensasi sebesar 34% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 66% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Nilai R Square sebesar 34% bermakna bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jatim seluruh Pamekasan.