

BAB IV

DESKRIPSI DATA, HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan

a. Sejarah Berdirinya BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “Koperasi BMT UGT Sidogiri” mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M. di Surabaya dan kemudian mendapatkan badan Hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000. BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang di dalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur.

Koperasi BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai potensial. Alhamdulillah, pada saat ini BMT UGT Sidogiri telah berusia 19 tahun dan sudah memiliki 278 Unit Layanan Baitul Maal wat Tamwil/Jasa Keuangan syariah.

Pengurus akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha. Pengurus Koperasi BMT UGT Sidogiri periode 2019-2022 telah merumuskan visi dan misi

baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jatidiri santri. Visi baru yaitu Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat yang kami singkat menjadi MANTAB.

Selain itu, misi Koperasi BMT UGT Sidogiri juga diperbarui yaitu mengelola koperasi yang sesuai dengan jatidiri santri, menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN), menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan, memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota, memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi, memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat dan meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.¹

b. Visi Misi BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan

Adapun beberapa visi dan misi BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan yaitu diantaranya sebagai berikut :²

- a) Mengelola koperasi yang sesuai dengan jati diri santri.
- b) Menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Ftawa Dewan Syariah Nasional (DSN).
- c) Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan.
- d) Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota.
- e) Memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi.
- f) Memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat.
- g) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.

¹ Bmt Ugt Sidogiri, *Sekilas Sejarah*” diakses dari <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami.html>, pada tanggal 20 April 2024 pukul 08.52 wib.

² Diakses dari www.bmtugtsidogiri.co.id , pada tanggal 20 April 2024 pukul 09.25 wib.

c. Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan

Periode Terbaru 2023-2024

1. Pengurus Kantor Cabang Pamekasan

- a) Kepala Cabang : Fathor Rohman
- b) Wakil Kepala Cabang : M Junaidi Yazid
- c) KOC : Mujiburrahman
- d) Kasir/Teller : Edi Sunarko
- e) AOAP : Khoiri Rohim
- f) AOSP : Abd Hakki, Ansori, Muzakki
Kholil, Sunad Ach Sanusi

2. Dewan Pengawas Syariah

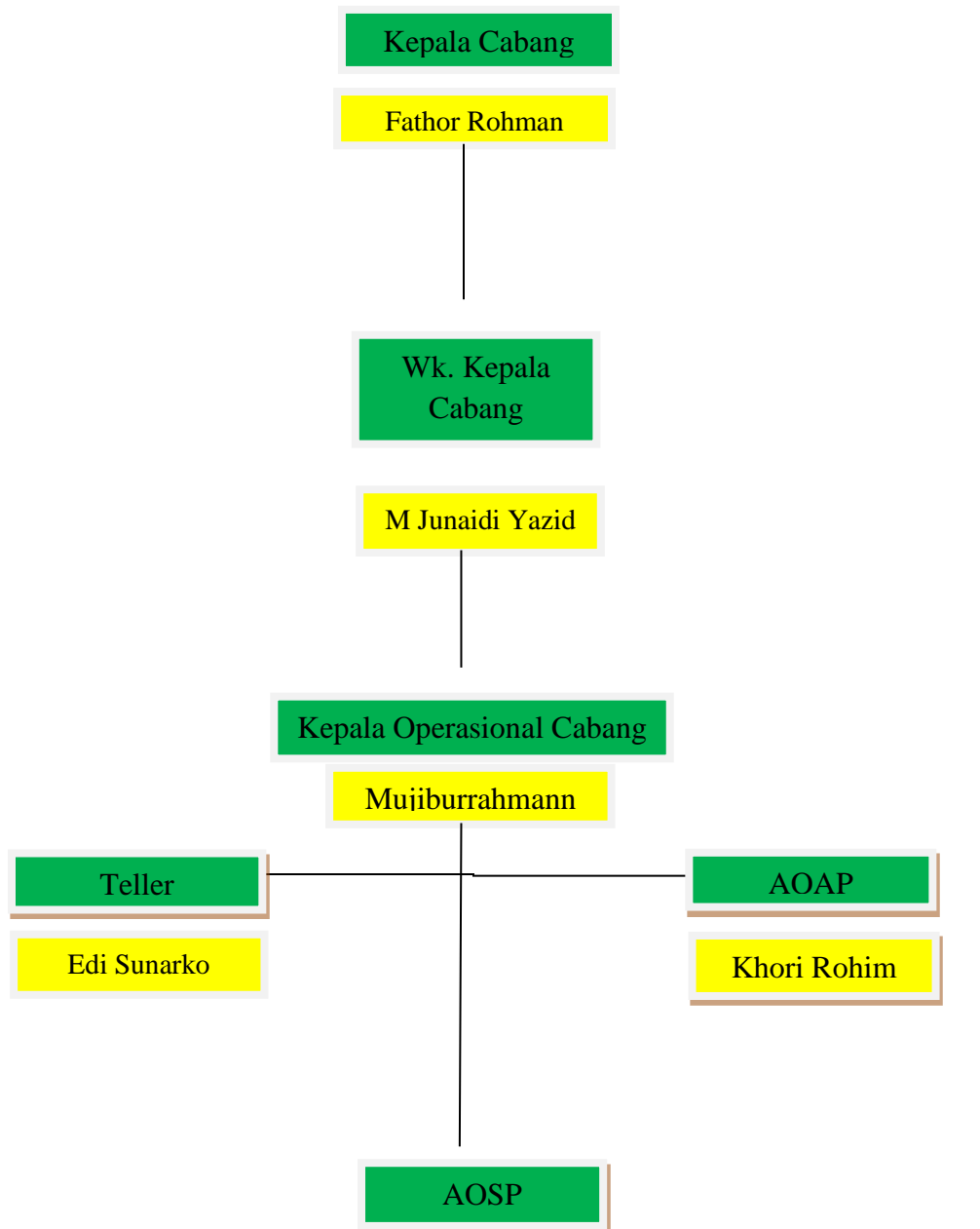
- a) Ketua Pengawas Syariah: HM. Sholeh Abd. HQ
- b) Anggota : Abd. Ghofur

3. Pengawas

- a) Ketua Pengawas : A. Saifulloh
- b) Anggota Pengawas : HA. Saifulloh Naji
- c) Anggota Pengawas : HM. Nur Hasan Khozi

Gambar 4.1

**Struktur Pengelola BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan Periode Terbaru
2023-2024**



Abd Hakki

Ansori

Muzakki Kholil

Sunadi

Ach Sanusi

d. Kegiatan Usaha: Nusantara Cabang Pamekasan

Adapun kegiatan usaha yang ada di BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan adalah sebagai berikut:

1. Penghimpunan Dana Penghimpunan dana BMT diperoleh melalui simpanan, yaitu dana yang dipercayakan oleh nasabah kepada BMT untuk disalurkan ke sektor produktif dalam bentuk pembiayaan. Simpanan ini dapat berbentuk tabungan umum dengan akad Mudharabah.
2. Penyaluran Dana
Penyaluran dana BMT kepada nasabah terdiri atas dua jenis:
 - a) Pembiayaan dengan sistem bagi hasil.
 - b) Jual beli dengan pembayaran ditangguhkan

Pembiayaan merupakan penyaluran dana BMT kepada pihak ketiga berdasarkan kesepakatan pembiayaan antara BMT dengan pihak lain dengan jangka waktu tertentu dan nisbah bagi hasil yang disepakati.

Pembiayaan dibedakan menjadi pembiayaan murabahah dan musyarakah. Penyaluran dana dalam bentuk jual beli dengan pembayaran ditangguhkan adalah penjualan barang dari BMT kepada nasabah, dengan harga ditetapkan sebesar biaya

perolehan ditambah dengan margin keuntungan yang disepakati untuk keuntungan BMT.

e. Produk-Produk BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan

BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan memiliki beberapa produk penghimpunan dana dan penyaluran dana antara lain :³

a. Produk Tabungan

1) Tabungan Umum

Tabungan umum syariah yang setoran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat sesuai kebutuhan anggota. Tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*. dengan nisbah 30% Anggota : 70% BMT. Dengan ketentuan setoran awal minimal Rp 10.000, Setoran selanjutnya minimal Rp 1.000, Administrasi pembukaan tabungan Rp 5.000.

2) Tabungan Haji

Tabungan umum berjangka untuk membantu keinginan anggota melaksanakan ibadah haji. Tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*. dengan nisbah 50% Anggota : 50% ugt. Dengan ketentuan Pembukaan rekening di kantor BMT UGT Sidogiri sesuai domisili/tempat tinggal calon jamaah

³ M Junaidi Yasid, Wk. Kepala cabang Kantor Cabang BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan, Wawancara Langsung pada tanggal 18 Mei 2024.

haji, Setoran awal minimal Rp 500.000 dan selanjutnya minimal Rp 100.000, dan Penarikan hanya untuk kebutuhan keberangkatan haji atau karena ada udzur syar'i.

3) Tabungan Umrah

Tabungan umum berjangka untuk membantu keinginan anggota melaksanakan ibadah umrah. Tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*. dengan nisbah 40% Anggota : 60% BMT. Dengan ketentuan Setoran awal minimal Rp 1.000.000, Setoran berikutnya sesuai perencanaan keberangkatan, Ketentuan pemberangkatan adalah sesuai jadwal dari travel umrah, Perencanaan keberangkatan minimal 3 bulan dan maksimal 36 bulan, Setoran dapat dilakukan setiap pekan, bulan, atau musiman, Dana dapat dicairkan hanya untuk keperluan keberangkatan ibadah umrah kecuali udzur syar'i, dan Administrasi pembukaan tabungan Rp 150.000.

4) Tabungan hari raya idul fitri

Tabungan umum berjangka untuk membantu anggota memenuhi kebutuhan hari raya idul fitri. Tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*. dengan nisbah 40% Anggota : 60% BMT. Dengan ketentuan Setoran awal minimal Rp 10.000, Setoran berikutnya minimal Rp 1.000, Biaya administrasi Rp 5.000, Penarikan tabungan dapat dilakukan paling awal 15 hari sebelum hari Raya Idul Fitri.

5) Tabungan pendidikan

Tabungan umum berjangka yang diperuntukkan bagi lembaga pendidikan guna menghimpun dana tabungan siswa. Tabungan diakad berdasarkan prinsip

syariah *mudharabah musytarakah*. dengan nisbah 40% Anggota : 60% BMT. Dengan ketentuan Setoran awal Rp 100.000 dan setoran berikutnya minimal Rp 50.000, Penarikan tabungan hanya boleh dilakukan di akhir tahun pelajaran, Pengajuan BEA SISWA apabila dana simpanan mencapai saldo rata-rata Rp 5.000.000 dengan masa simpanan minimal 5 bulan, Pengambilan BEA SISWA di akhir tahun pelajaran ketika tabungan akan diambil.

6) Tabungan kurban

Tabungan umum berjangka untuk membantu dan memudahkan anggota dalam merencanakan ibadah kurban dan aqiqah. Tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*. dengan nisbah 40% Anggota : 60% BMT. Dengan ketentuan Setoran awal minimal Rp 50.000, Setoran berikutnya minimal Rp 25.000, Saldo setelah pelaksanaan Aqiqah dan ibadah Kurban minimal Rp 50.000, Hanya dapat diambil pada saat akan melakukan ibadah kurban atau aqiqah.

7) Tabungan tarbiyah

Tabungan umum berjangka untuk keperluan pendidikan anak dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) dan dilengkapi dengan asuransi. Tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*. dengan nisbah 25% Anggota : 75% BMT. Dengan ketentuan Periode Simpanan 1 tahun s/d 10 tahun, Usia anggota penabung minimal 17 tahun dan maksimal 55 tahun saat jatuh tempo, Setoran bulanan minimal Rp.50.000.- s/d Rp 2 juta dengan kelipatan 50,000, Jumlah setoran bulanan dan periode simpanan tidak bisa dirubah namun dapat dilakukan

setoran tambahan diluar setoran bulanan, Cover asuransi secara Gratis dengan syarat memenuhi setoran awal simpanan sesuai ketentuan BMT UGT, Memiliki Tabungan umum syariah sebagai rekening asal (source account) bila setoran bulanan tidak masuk selama tiga bulan berturut turut,maka cover asuransi dihentikan,dan dana simpanan tazkia akan dipindah bukukan kesimpanan umum syariah secara otomatis

8) Tabungan berjangka

Tabungan Berjangka yang setoran dan penarikannya berdasarkan jangka waktu tertentu. Tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*. Dengan ketentuan Setoran minimal Rp 500.000 dan Jangka waktu yang fleksibel : 1, 3, 6, 9, 12 dan 24 bulan.

9) Tabungan MDA berjangka plus

Tabungan berjangka khusus dengan manfaat asuransi santunan kesehatan secara gratis. Tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*. dengan nisbah 50% Anggota : 50% BMT. Dengan ketentuan Jangka waktu deposito 36 bulan, Nominal deposito mulai dari Rp 25 juta dan berlaku kelipatannya (santunan kesehatan dan kematian juga berlaku kelipatan), Tidak boleh ditarik sebelum berakhirnya masa kontrak deposito kecuali ada udzur syar'i

b. Produk Pembiayaan

1) UGT PAT (Pembiayaan Agunan Tunai)

UGT PAT adalah pembiayaan dengan agunan tunai (*cash collateral*) yang ada di BMT UGT dan diblokir sampai pembiayaan lunas. Akad yang berbasis Bagi Hasil (*Mudharabah*) atau Murabahah untuk penggunaan modal usaha atau Investasi. Akad yang berbasis Jual beli (*Murabahah*) untuk penggunaan pengadaan barang. Akad yang berbasis Sewa (*Multijasa*) untuk penggunaan selain modal usaha atau pengadaan barang. Dengan ketentuan Tabungan berjangka dan simpanan mudharabah berjangka di BMT UGT hanya bisa dijadikan agunan di kantor yang sama, Sertifikat simpanan anggota bisa dijadikan agunan di kantor BMT UGT seluruh Indonesia, Agunan tunai milik orang lain, wajib melampirkan surat kuasa, foto copy identitas suami/istri dan ikut tanda tangan di perjanjian pembiayaan, Maksimum pencairan 90% dari nilai cash collateral yang diagunkan

2) UGT PJE (Pembiayaan Jaminan Emas)

UGT PJE adalah Fasilitas pembiayaan dengan jaminan berupa emas, ini sebagai alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat dan mudah. Akad yang digunakan adalah Akad *Rahn Bil Ujrah*. Jangka waktu maksimal 4 bulan dan bisa diperpanjang maksimal 2 kali, Sistem angsuran sesuai kesepakatan, Maksimal pembiayaan 10 rekening aktif.

3) UGT MUB (Modal Usaha Barokah)

UGT MUB adalah fasilitas pembiayaan modal kerja bagi anggota yang mempunyai usaha mikro dan kecil. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis bagi hasil (*Mudharabah/Musyarakah*) atau jual beli (*Murabahah*). Dengan ketentuan Jenis pembiayaan adalah pembiayaan modal usaha komersial mikro dan kecil, Jangka

waktu pembiayaan maksimal 36 bulan, Sistem angsuran pokok dan laba setiap bulan, Maksimum plafon pembiayaan sampai dengan Rp 500 juta.

4) UGT MTA (Multi Guna Tanpa Agunan)

UGT MTA adalah Fasilitas pembiayaan tanpa agunan untuk memenuhi kebutuhan anggota. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*Murabahah*) atau berbasis sewa (*Ijarah & Kafalah*). Dengan ketentuan Jenis pembiayaan adalah pembiayaan modal usaha dan Konsumtif, Jangka waktu pembiayaan maksimal 1 tahun, Sistem angsuran pokok dan laba setiap bulan, Harus aktif menabung setiap hari, Maksimum plafon pembiayaan sampai dengan Rp 1.000.000.

5) UGT KBB (Kendaraan Motor Barokah)

UGT KBB adalah merupakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*Murabahah*). Dengan ketentuan Jenis pembiayaan adalah pembelian kendaraan berupa Mobil atau motor Baru maupun bekas, Jangka waktu pembiayaan maksimal 5 tahun (baru) sedangkan kendaraan bekas maksimal 3 tahun, Sistem angsuran pokok dan laba setiap bulan, Umur kendaraan maksimal 10 tahun untuk mobil dan 5 tahun untuk motor pada saat jatuh tempo fasilitas KBB, Pemohon harus mempunyai pekerjaan dan/atau pendapatan yang tetap, Usia pemohon pada saat pengajuan KBB minimal 18 tahun dan maksimal 55 tahun pada saat jatuh tempo fasilitas KBB, Maksimum plafon pembiayaan sampai dengan Rp 100 juta untuk kendaraan bekas dan Rp 200 juta untuk kendaraan baru, Uang muka minimal 15%

6) UGT PBE (Pembelian Barang Bekas)

UGT PBE adalah fasilitas pembiayaan yang ditujukan untuk pembelian barang elektronik. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*Murabahah*) atau akad *Ijarah Muntahiyah Bittamlik*. Dengan ketentuan Pemohon harus mempunyai pekerjaan dan/atau pendapatan yang tetap, Jangka waktu maksimal 12 bulan, Sistem angsuran pokok dan laba setiap bulan, Menyerahkan agunan berupa kendaraan, tanah dan atau bangunan, DP atau uang muka 25% dari ketentuan harga, Usia pemohon pada saat pengajuan minimal 18 tahun dan maksimal 55 tahun pada saat jatuh tempo, Maksimum plafon pembiayaan sampai dengan Rp 10 juta, Pengajuan dapat dilakukan sendiri-sendiri atau dikoordinir secara kolektif oleh instansi dimana pemohon bekerja.

7) UGT PKH (Pembiayaan Kafalah Haji)

UGT PKH adalah fasilitas pembiayaan konsumtif bagi anggota untuk memenuhi kebutuhan kekurangan setoran awal Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) yang ditentukan oleh Kementerian Agama, untuk mendapatkan nomor seat porsi haji. Akad yang digunakan adalah akad *Kafalah bil Ujrah* dan *Wakalah bil Ujroh*. Dengan ketentuan Biaya legalisasi surat kuasa pembatalan porsi di Notaris sebesar Rp 100.000,-(tergantung masing2 notaris setempat) dan Sistem Angsuran secara tetap (pokok + *ujrah kafalah*) setiap bulan. Atau pokok kafalah secara musiman (panenan) dan *Ujrah Kafalah* dibayar diawal.

8) UGT MJB (Multi Jasa Barokah)

UGT MJB adalah fasilitas pembiayaan yang diberikan kepada anggota untuk kebutuhan jasa dengan agunan berupa fixed asset atau kendaraan bermotor selama jasa dimaksud tidak bertentangan dengan undang-undang/hukum yang

berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan Syariah Islam. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli dan sewa (*Bai` al Wafa* atau *Ba`i dan IMBT*) atau berbasis sewa (*Ijarah* atau *Rahn Tasjili*). Dengan ketentuan Jenis pembiayaan adalah pembiayaan Konsumtif, Jangka waktu pembiayaan maksimal 36 bulan, Sistem angsuran pokok dan laba setiap bulan, Plafon pembiayaan mulai diatas Rp 1.000.000 sampai dengan Rp 500.000.000

9) UGT MGB (Multi Griya Barokah)

UGT MGB adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer) atau membangun rumah atau renovasi rumah. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*Murabahah*, *Bai` Maushuf Fiddhimmah* atau *Istishna`*) atau Multi Akad (*Murabahah* dan *Ijarah* Paralel). Dengan ketentuan Maksimum plafon pembiayaan sampai dengan Rp 500 juta, Jangka waktu pembiayaan maksimal 10 tahun, Sistem angsuran pokok dan laba setiap bulan, Usia minimal 18 tahun dan maksimal 55 tahun pada saat jatuh tempo pembiayaan, DP atau uang muka 15%., Besar angsuran tidak melebihi 40% dari penghasilan bulanan bersih.

10) UGT MPB (Multi Griya Barokah)

UGT MPB adalah fasilitas pembiayaan untuk modal usaha pertanian. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*Murabahah*) atau multi akad (*Murabahah* dan *Ijarah* parallel atau *Bai` al Wafa* dan *Ijarah*). Dengan ketentuan Jenis pembiayaan adalah pembiayaan modal Usaha pertanian, Merupakan pertanian produktif, Memiliki pengalaman dan kecakapan, Jangka waktu pembiayaan 6 bulan

dan dapat diperpanjang maksimal 2 kali, Sistem angsuran musiman sesuai jenis pertaniannya dan Maksimum plafon pembiayaan sampai dengan Rp 20 juta.

2. Deskripsi Data Penelitian

Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data penelitian. Di BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan, sebanyak 50 orang karyawan menerima kuisisioner dalam penelitian ini. Metode pengambilan sampel yang digunakan disebut *sampel jenuh*, yaitu pengambilan sampel yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian dimulai dari penyebaran kuesioner yang diselesaikan secara langsung terhadap responden dengan mendatangi langsung Kantor BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan untuk pengambilan sampel. Proses penyebaran kuesioner hingga pengumpulan data dilakukan kurang lebih empat pekan yang dimulai dari tanggal 01 februari 2024 sampai tanggal 01 maret 2024. Proses penyebaran kuisisioner dapat dilihat dari tabel berikut.

Informasi di bawah ini menjelaskan bagaimana data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang ditampilkan dalam tabel:

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner

Kuisisioner	Jumlah
Kuisisioner yang disebar	50

Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	50
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	50
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2024.

3. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan data yang telah diolah dari hasil penelitian dan beberapa responden telah menjawab kuisisioner, serta karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan responden, berapa lama bekerja dan alasan responden bekerja maka dari itu, akan diketahui karakteristik responden secara umum.

a. Identifikasi Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JK				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	50	100.0	100.0	100.0

Sumber: Output SPSS, Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, terdapat 50 Laki Laki (100%). Maka dari itu keseluruhan yaitu karakteristik responden 50 dengan jenis kelamin Laki Laki.

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	5	10.0	10.0	10.0
	31-40	20	40.0	40.0	50.0
	41-50	23	46.0	46.0	96.0
	dias 51	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, Data Primer Diolah, 2024.

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia sebanyak 5 orang karyawan adalah umur 21-30 Tahun (10%), 20 karyawan dengan umur 31-40 Tahun (40%), 23 karyawan adalah umur 41-50 Tahun (46%) dan 2 karyawan dengan umur diatas 51 Tahun (4%).

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	66.0	66.0	66.0
	strata 1	9	18.0	18.0	84.0
	diploma	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan Pendidikan yaitu 33 karyawan aadalah pendidikan SMA (68%), 9 karyawan dengan pendidikan Strata 1 (18%), 8 karyawan adalah pendidikan Diploma (16%).

d. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-12 bulan	19	38.0	38.0	38.0
	1-3 th	17	34.0	34.0	72.0
	4-5 th	12	24.0	24.0	96.0
	diatas 5 th	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, Data Primer Diolah, 2024.

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja yaitu 19 karyawan dengan lama bekerja 1-12 Bulan (38%), 17 karyawan dengan lama bekerja 1-3 Tahun (34%), 12 karyawan dengan lama bekerja 4-5 Tahun (24%), dan 2 karyawan diatas 5 Tahun (4%).

e. Identifikasi Responden Berdasarkan Alasan Bekerja

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Alasan Bekerja

ALASAN BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pengalaman	20	40.0	40.0	40.0
	Penghasilan	14	28.0	28.0	68.0
	Pelatihan	16	32.0	32.0	100.0

	Total	50	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber: Output SPSS, Data Primer Diolah, 2024.

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan alasan bekerja yaitu 20 karyawan karena pengalaman (40%), 14 karyawan karena penghasilan (28%), 16 karyawan karena pelatihan (32%).

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Peneliti menyebarkan sebanyak 50 kuisioner kepada responden, dengan jumlah pernyataan pada setiap kuisioner yaitu 7 item pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1), 8 item pernyataan terkait variabel pengembangan karir (X_2), dan 6 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel keputusan pembelian (Y), sehingga total pernyataan pada kuisioner sebanyak 21 item pernyataan.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kompensasi (X_1)

Item	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X_{1.1}	10	20.0	33	66.0	6	12.0	0	0	1	2.0
X_{1.2}	9	18.0	27	54.0	13	26.0	1	2.0	0	0
X_{1.3}	19	38.0	28	56.0	3	6.0	0	0	0	0

X_{1.4}	7	14,0	26	52.0	16	32.0	1	2.0	0	0
X_{1.5}	31	62.0	14	28.0	5	10.0	0	0	0	0
X_{1.6}	11	22.0	28	56.0	11	22.0	0	0	0	0
X_{1.7}	8	16.0	28	56.0	14	28.0	0	0	0	0

Sumber: Output SPSS, Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden diatas dapat diketahui bersama bahwa responden 50 dengan masing item pernyataan. Item pernyataan X_{1.1} memiliki jawabah sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 20.0%, jawaban setuju sebanyak 33 responden dengan persentase 66.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 12.0%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 1 responden dengan persentase 2.0%

Item pernyataan X_{1.2} meiliki jawaban (SS) sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 18.0%, setuju (S) sebanyak 27 responden dengan persentase 54.0%, kurang setuju (KS) sebanyak 13 responden dengan persentase 26.0%, untuk jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden dengan persentase 2.0% dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0.

Item pernyataan X_{1.3} meiliki jawaban (SS) sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 38.0%, setuju (S) sebanyak 28 responden dengan persentase 56.0%, kurang setuju (KS) sebanyak 3 responden dengan persentase 6.0% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0.

Item pernyataan X_{1.4} memiliki jawaban (SS) sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 14.0%, setuju (S) sebanyak 26 responden dengan persentase 52.0%, kurang setuju (KS) sebanyak 16 responden dengan persentase 32.0% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) 1 responden dengan persentase 2.0%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0.

Item pernyataan X_{1.5} memiliki jawaban (SS) sangat setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 62.0%, setuju (S) sebanyak 14 responden dengan persentase 28.0%, kurang setuju (KS) sebanyak 5 responden dengan persentase 10.0% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0.

Item pernyataan X_{1.6} memiliki jawaban (SS) sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 22.0%, setuju (S) sebanyak 28 responden dengan persentase 56.0%, kurang setuju (KS) sebanyak 11 responden dengan persentase 22.0% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0.

Item pernyataan X_{1.7} memiliki jawaban (SS) sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 16.0%, setuju (S) sebanyak 28 responden dengan persentase 56.0%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14 responden dengan persentase 28.0% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir(X₂)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (X₂)

Item	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X_{2.1}	18	36.0	24	48.0	8	16.0	0	0	0	0
X_{2.2}	11	22.0	28	56.0	10	20.0	1	2.0	0	0
X_{2.3}	22	44.0	24	48.0	4	8.0	0	0	0	0
X_{2.4}	7	14.0	30	60.0	13	26.0	0	0	0	0
X_{2.5}	7	14.0	32	64.0	10	20.0	1	2.0	0	0
X_{2.6}	19	38.0	20	40.0	10	20.0	1	2.0	0	0
X_{2.7}	13	26.0	28	56.0	9	18.0	0	0	0	0
X_{2.8}	22	44.0	24	48.0	4	8.0	0	0	0	0

Sumber: Output SPSS, Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden diatas dapat diketahui bersama bahwa responden 50 dengan masing item pernyataan. Item pernyataan X_{2.1} memiliki jawabah sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 36.0%, jawaban setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 48.0%, jawaban kurang

setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 16.0%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item pernyataan X_{2.2} memiliki jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 22.0%, jawaban setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 56.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 20.0%, yang menjawab tidak setuju 1 responden dengan persentase 2.0 dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab

Item pernyataan X_{2.3} memiliki jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 44.0%, jawaban setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 48.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 8.0%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item pernyataan X_{2.4} memiliki jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 14.0%, jawaban setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 60.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 26.0%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0.

Item pernyataan X_{2.5} memiliki jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 14.0%, jawaban setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 64.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 20.0%, yang menjawab tidak setuju 1 responden dengan persentase 2.0% dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Item pernyataan X_{2.6} memiliki jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 38.0%, jawaban setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 40.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 20.0%, yang menjawab tidak setuju 1 responden dengan persentase 2.0% sangat tidak setuju yang menjawab 0 responden dengan persentase 0

Item pernyataan X_{2.7} memiliki jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 26.0%, jawaban setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 56.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 18.0%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item pernyataan X_{2.8} memiliki jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 44.0%, jawaban setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 48.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 8.0%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)

Item	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y _{1.1}	16	32.0	23	46.0	11	22.0	0	0	0	0
Y _{1.2}	3	6.0	21	42.0	25	50.0	1	2.0	0	0

Y _{1,3}	4	8.0	20	40.0	24	48.0	2	4.0	0	0
Y _{1,4}	16	32.0	23	46.0	11	22.0	0	0	0	0
Y _{1,5}	4	8.0	21	42.0	24	48.0	1	2.0	0	0
Y _{1,6}	4	8.0	20	40.0	24	48.0	1	2.0	1	2.0

Sumber: Output SPSS, Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel distribusi diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang menjawab pernyataan kuesioner sebanyak 50 responden. Pada variabel Kinerja (Y) terdapat jawaban sangat setuju dari Y_{1,1} sampai Y_{1,6} sebanyak 300 jawaban, untuk jawaban sangat setuju sebanyak 47 jawaban, jawaban setuju sebanyak 128 jawaban, untuk jawaban kurang setuju sebanyak 119 jawaban, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 5 jawaban, sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 jawaban.

B. Pembuktian Data

1. Uji Kualitas Data

Analisis validitas dan reliabilitas sekarang dapat dilakukan untuk menentukan kualitas penelitian yang dilakukan dengan menggunakan instrumen. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui validitas setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas

Menemukan hubungan antara skor kontrak keseluruhan dan skor item pernyataan memungkinkan pelaksanaan uji validitas. Dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan

r_{hitung} yang dihitung untuk derajat kebebasan $(df)=n-2$, dimana adalah respon sampel dan $alpha$ ($\alpha=5\%$), uji signifikansi dapat digunakan untuk melakukan hal ini. Butir pertanyaan dianggap sah apabila r_{hitung} melebihi r_{tabel} dan r bernilai positif, begitu pula sebaliknya.

Kami memperoleh r_{tabel} dalam penyelidikan ini dengan df 50-2 atau $df=48$ dan $alpha$ 0,05 ($\alpha=5\%$). Selain itu, tabel berikut menampilkan nilai r_{tabel} yang diperoleh dari temuan analisis yang ditentukan dengan memanfaatkan program SPSS untuk menghitung data penelitian:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas				
Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X_1)	X1.1	0.560	0,279	Valid
	X1.2	0.713	0,279	Valid
	X1.3	0.589	0,279	Valid
	X1.4	0.714	0,279	Valid
	X1.5	0.521	0,279	Valid
	X1.6	0.710	0,279	Valid
	X1.7	0.686	0,279	Valid

Pengembangan Karir (X ₂)	X2.1	0.571	0,279	Valid
	X2.2	0.699	0,279	Valid
	X2.3	0.538	0,279	Valid
	X2.4	0.547	0,279	Valid
	X2.5	0.777	0,279	Valid
	X2.6	0.674	0,279	Valid
	X2.7	0.719	0,279	Valid
	X2.8	0.576	0,279	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0.659	0,279	Valid
	Y1.2	0.767	0,279	Valid
	Y1.3	0.731	0,279	Valid
	Y1.4	0.659	0,279	Valid
	Y1.5	0.668	0,279	Valid
	Y1.6	0.707	0,279	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS, 2024

Dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden (n=50), terlihat dari tabel berikut bahwa nilai rhitung pada kolom korelasi setiap pertanyaan memiliki $r_{hitung} > 0,279$. Dengan demikian, variabel X₁ Kompensasi, X₂ Pengembangan Karir, dan variabel Y

Kinerja semuanya dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang tepat. Pada langkah berikutnya, data kemudian dapat diuji.

b. Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha digunakan untuk analisis reliabilitas. Semua variabel harus memberikan koefisien reliabilitas yang positif dan signifikan secara statistik agar instrumen dapat dianggap andal. *Cronbach's Alpha* > 0,60 menunjukkan bahwa suatu kuesioner dapat dipercaya, sedangkan nilai 0,60 atau di bawahnya menunjukkan bahwa kuesioner tersebut tidak dapat dipercaya. Hasil analisis reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.762	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0.792	Reliabel
Kinerja (Y)	0.787	Reliabel

Sumber: Out SPSS, data primer diolah 2024

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa variable X_1 memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,762, variable X_2 sebesar 0,792, sedangkan variable Y sebesar 0,787, Hal ini menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* masing-masing variabel tersebut lebih dari

kriteria tingkat reliabel 0,60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa X_1 , dan X_2 , Y semuanya merupakan variabel yang dapat diandalkan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi berkorelasi satu sama lain. Pendekatan untuk menilai ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflasi faktor* (VIF) serta model regresi. Multikolinearitas dapat dihindari bila nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Analisis multikolinearitas menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.026	3.061		2.622	.012	
	X1	.878	.113	.900	7.792	.000	.684 1.462
	X2	-.324	.100	-.372	-3.222	.002	.684 1.462

a. Dependent Variable: Y

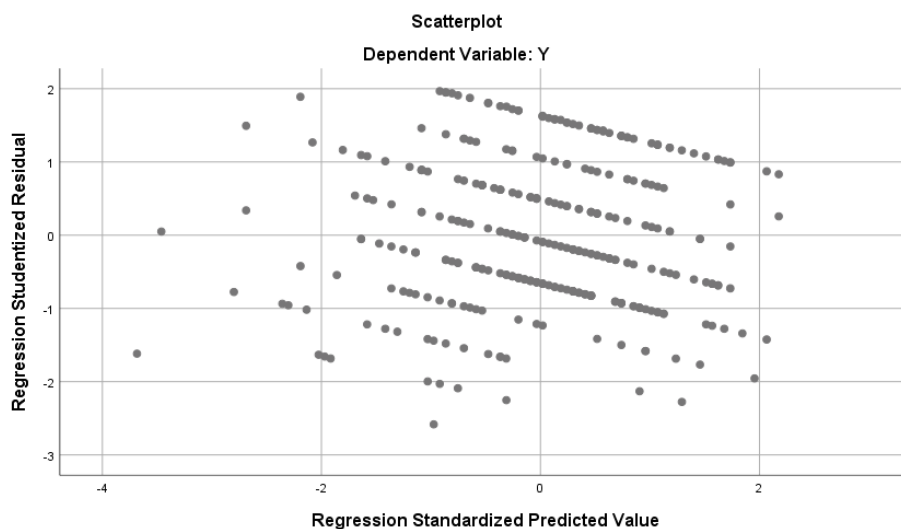
Sumber: Output SPSS, 2024

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai tolerance X1 Dan X2 sebesar 0,684 melebihi dari 0,1 sedangkan nilai VIF nya didapat nilai sebesar 1,462 kurang dari 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berkorelasi satu sama lain.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk memastikan ada tidaknya ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi dilakukan uji heteroskedastisitas. Model regresi tanpa heteroskedastisitas dinilai sangat baik. Plot nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan nilai sisa hasil pengolahan data menggunakan program SPSS memungkinkan ditemukannya heteroskedastisitas dengan pendekatan *scatterplot*, seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak dapat menimbulkan pola yang dapat dikenali, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tidak dapat terbaca dengan jelas. Data ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Glejser juga dilakukan untuk memastikan model regresi tidak terkena heteroskedastisitas. Hasil dari tes Glejser adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.561	1.492		1.717	.093
X1	.010	.055	.032	.183	.856
X2	-.035	.049	-.127	-.724	.472

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Output SPSS, 2024

Nilai signifikansi variabel $X_1 = 0,856$ dan $X_2 = 0,472$ terlihat pada tabel di atas. Nilai ini melebihi tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan antara kesalahan pada periode t dan $t-1$. Hubungan antar observasi dari waktu ke waktu menimbulkan autokorelasi. Masalah ini disebabkan

oleh fakta bahwa residu (kesalahan pengganggu) saling bergantung. Dalam uji autokorelasi ini digunakan uji *Durbin Watson* (DW) dengan cara membandingkan estimasi DW dengan DW tabel, ambang batas signifikansinya adalah 5%. Gunakan kriteria berikut saat memutuskan:

Tabel 4. 14
Pengambilan Keputusan

Hipotesis Nol (H_0)	Keputusan	Jika
Tidak ada Autokorelasi Positif	Tolak H_0	$0 < d_{hitung} < d_L$
Tidak ada Autokorelasi Positif	Tidak Ada Keputusan	$d_L < d_{hitung} < d_U$
Tidak ada Autokorelasi Positif dan Negatif	Terima H_0	$d_U < d_{hitung} < 4 - d_U$
Tidak ada Autokorelasi Negatif	Tidak Ada Keputusan	$4 - d_U < d_{hitung} < 4 - d_L$
Tidak ada Autoakorelasi Negatif	Tolak H_0	$d_u < d_{hitung} < 4$

Sumber: Data primer diolah pada 2023

Hasil uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.571	.553	1.986	1.987

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.571	.553	1.986	1.987
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Ouput SPSS versi 25, data primer diolah pada 2024

Dengan DW sebesar 1.987 dari tabel ini, maka kita dapat mengetahui ada atau tidaknya tabel autokorelasi dengan cara membandingkan nilai DW dengan tabel DW dengan cara sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Autokorelasi

DL	DU	4 - DL	4 - DU	DW	Keputusan
1.4625	1.6283	2.538	2.372	1.987	Tidak Ada autokorelasi

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2024

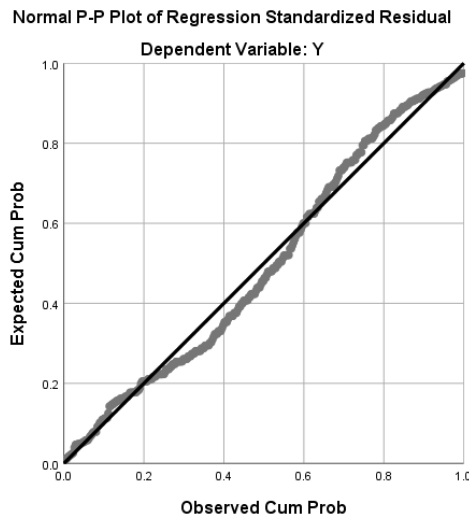
Tabel DW dengan kondisi = 5%, dimana n (sampel) = 48 dan k (jumlah variabel bebas) = 2, menghasilkan nilai DW sebesar 1.987. Nilai DW sebesar 1.987 terletak di antara du = 1.6283 dan nilai 4-du = 2.372 ($du < dw < 4-du$), sebagaimana tergambar

pada tabel sebelumnya. Berdasarkan informasi tersebut, dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal mencirikan model regresi yang layak. Ketika *Kolmogrov-Sminornov* satu sampel dan grafik *normal probability* digunakan dalam uji normalitas, variabel dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$. Berikut temuan uji normalitas dengan menggunakan grafik *normal probability plot* dalam penyelidikan ini:

Gambar 4.3
Uji Normalitas ProbabilityPlot



Berikut temuan uji normalitas dengan menggunakan analisis *one sample Kolmogrov-Sminornov* juga dilakukan dalam penelitian ini untuk lebih memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi kenormalan. Temuan uji satu sampel *Kolmogrov-Sminornov* penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94479158
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.086
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.768
Asymp. Sig. (2-tailed)		.596
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2024.

Nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan exact terlihat di atas menunjukkan nilai sebesar 0,596 terhadap uji normalitas. Nilai signifikansinya > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi kenormalan.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu pola hubungan.

Tabel 4. 18
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.026	3.061		2.622	.012
	X1	.878	.113	.900	7.792	.000
	X2	-.324	.100	-.372	-3.222	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2023

Koefisien variabel independen Kompensasi (X_1) = 0,878 dan Pengembangan Karir (X_2) = -0,324 dapat diketahui berdasarkan temuan regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas. Karena konstanta (a) = 8.026, maka model persamaan regresi yang dapat ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.026 + 0,878X_1 - 0,324X_2 + e$$

Dari hasil persamaan yang telah disebutkan di atas, dapat melakukan analisis lebih lanjut atau menguraikan temuan yang diperoleh.

- 1) $a = 8.026$ nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa ketika variabel independen tetap, maka nilai kinerja akan memiliki nilai sebesar 8.026.

- 2) $b_1 = 0,878$ mengindikasikan bahwa koefisien variabel Kompensasi (X_1) adalah positif, yang berarti bahwa jika nilai variabel nilai taksiran naik sebesar satu-satuan, maka nilai Kinerja (Y) juga akan naik sebesar 8.026.
- 3) $b_2 = -0.324$ adalah nilai koefisien variabel Pengembangan Karir (X_2). Angka Negatif berarti nilai Kinerja (Y) akan turun sebesar 8.026 setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pengembangan Karir.
- 4) Standar Error sebesar 3.061 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 3.061.

b. Uji F (Simultan)

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan, uji F digunakan untuk menilai tingkat pengaruh simultan variabel independen (secara kolektif) terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 19
Uji F

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	247.172	2	123.586	31.342	.004 ^a
	Residual	185.328	47	3.943		
	Total	432.500	49			
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2023

Nilai F_{tabel} sebesar 3,200, dan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 31.342 pada taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Mengingat ambang signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} sebesar $31.342 > 3,200$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y secara simultan dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir (X_2) dan Kompensasi (X_1).

c. Uji T (Parsial)

Uji t membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} serta menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) untuk menarik kesimpulan ada tidaknya korelasi antara kedua variabel independen (X_1) Kompensasi dan (X_2) Pengembangan Karir dengan variabel

dependen (Y) Kinerja. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis H_0 diterima dan hipotesis H_a ditolak.

Tabel 4. 20
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.026	3.061		2.622	.012
	X1	.878	.113	.900	7.792	.0001
	X2	-.324	.100	-.372	-3.222	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel analisis uji t diatas, pengaruh masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi (X_1) Nilai t_{tabel} model regresi sebesar 1,677 dan resultan t_{hitung} sebesar 7.792. Hasil pengujian menunjukkan nilai t 7.792 > 1,677 dan nilai signifikansi 0,0001 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja BMT UGT NUSANTARA Pamekasan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi (X_1).

2) Variabel Pengembangan Karir (X_2) Nilai t_{tabel} model regresi sebesar 1,677 dan t_{hitung} sebesar -3.222. Nilai t_{hitung} adalah $-3.222 < -1,677$, dan tingkat signifikansinya adalah $0,002 < 0,05$, berdasarkan temuan pengujian. Oleh karena itu, Keputusan nasabah sangat dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir (X_2) pada BMT UGT NUSANTARA Pamekasan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh variabel independen kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen kinerja karyawan dipastikan dengan menggunakan Koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS 25 adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 21
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.553	1.986
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2023

Dari temuan data analisis pada tabel di atas terlihat bahwa nilai Rsquare sebesar 0,571 atau 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa penjelasan sebesar 57,1% terhadap variabel dependen Kinerja (Y) dapat diberikan oleh variabel independen Kompensasi

(X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Namun faktor tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam analisis penelitian ini berdampak pada sisanya $100\% - 57,1\% = 42,9\%$.

C. Pembahasan.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan

Variabel Kompensasi (X_1) Nilai t_{tabel} model regresi sebesar 1,677 dan resultan t_{hitung} sebesar 7.792. Hasil pengujian menunjukkan nilai t $7.792 > 1,677$ dan nilai signifikansi $0,0001 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi (X_1).

Kompensasi merupakan hal penting dalam memberikan dorongan atau motivasi utama pada seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau jasa atas hasil yang telah diberikan.

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu juga bekerja bukan hanya dipasarkan pada gaji melainkan juga memperoleh kompensasi atau imbalan. Beberapa sistem kompensasi yang digunakan

oleh suatu perusahaan diantaranya seperti, upah dan gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas dan lainnya.⁴

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa karyawan meningkatkan kinerjanya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lebih besar. Karyawan akan lebih semangat dan giat terhadap pekerjaannya ketika kompensasi yang diberikan perusahaan cukup tinggi dan sesuai dengan harapan para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan karir.

Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan dengan karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan, sebagian besar karyawan memang mengharapkan tingkat kompensasi yang lebih. Misalnya, jika dibandingkan perusahaan lainnya, kompensasi yang diberikan oleh BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan lebih tinggi.⁵ Berdasarkan hal tersebut, peneliti bermaksud meneliti pentingnya kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara. Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang ada yaitu, kompensasi yang diberikan di BMT UGT Nusantara lebih tinggi dibandingkan kompensasi yang diberikan di BMT NU, BPRS, dan BMT UGT Nusantara Cabang lainnya.

⁴ Agus Dwi Cahya, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Warung Padang Upik*, Jurnal Sinar Manajemen, Vol. 08 No. 02, (Agustus 2021), 106.

⁵ M Junaidi Yasid, Wk. Kepala cabang Kantor Cabang BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan, Wawancara Langsung pada tanggal 18 Mei 2024.

Adapun beberapa indikator dari kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan 1) Upah/Gaji lebih tinggi, semakin besar upah/gaji yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Misalnya, sebuah survei menunjukkan bahwa BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan memberikan kompensasi yang cukup tinggi dibandingkan dengan cabang bmt ugt nusantacara cabang lainnya. 2) Tunjangan, bentuk tunjangan yang diberikan kepada karyawan dimaksudkan agar dapat menciptakan semangat kerja dari para karyawan. Bentuk tunjangan yang diberikan di BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan yaitu Tunjangan Tetap yang diantaranya seperti tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan. Tunjangan yang kedua yaitu Tunjangan Tidak Tetap seperti Tunjangan Kesehatan (BPJS), Tunjangan hari raya dan lainnya. 3) Fasilitas, pada BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan, fasilitas yang diberikan kepada karyawan dapat dikatakan cukup memuaskan, dimulai dari fasilitas kendaraan bermotor, mobil, dan ruangan kerja ber-Ac agar karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan nyaman.

Apabila karyawan dapat mencapai target lebih dengan ketentuan perusahaan, maka karyawan akan mendapatkan Bonus. Segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan guna untuk meningkatkan kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan oleh BMT UGT Nusantara juga merupakan bentuk balas jasa terhadap kinerja para karyawan selama ini dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Fizzian A. yang berjudul “Pengaruh kompensasi, Analisis jabatan dan pola pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” Dyah Novita Sari yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”.

Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasisir Kabupaten Lumajang”. Ayu Nadia, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”. Muhammad Erdiansyah, yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru”. Nahemia D.P, dkk, yang berjudul “Pengaruh Pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa konmpensasi tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan

Variabel Pengembangan Karir (X_2) Nilai t_{tabel} model regresi sebesar 1,677 dan t_{hitung} sebesar -3.222. Nilai t_{hitung} adalah $-3.222 > 1,677$, dan tingkat signifikansinya adalah $0,002 < 0,05$, berdasarkan temuan pengujian. Oleh karena itu, Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir (X_2) pada BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan.

Nilai t_{hitung} adalah $-3.222 > 1,677$ dimana angka yang di uji didapatkan thitung -3.222, maka variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_2 . Dimana nilai t_{hitung} tersebut -3.222, alasannya yaitu setelah diuji T terdapat nilai angka sebesar Nilai t_{hitung} -3.222. jika nilai t_{hitung} sebesar 3.222 maka, tetap berpengaruh variabel X_2 variabel Y, karena t_{hitung} 3.222 lebih besar daripada t_{tabel} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, tidak berpengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y.

Pengembangan karir dapat diartikan juga sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".⁶ Pengembangan karir menunjukkan bahwa adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi maupun perusahaan dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Selain karena kompensasi, kinerja seorang karyawan dapat meningkat dengan baik apabila diiringi dengan meningkatnya pengembangan karir yang terbuka dan kompetitif. Demi tujuan pengembangan karir yang baik di masa depan, para karyawan diharuskan terarah dan fokus dalam melakukan pekerjaannya, maka dari itu karyawan akan mendapatkan karir yang memang sesuai dengan apa yang telah dirancang dari awal.

Jika karyawan telah efektif serta bersungguh-sungguh dalam bekerja, maka perusahaan juga harus memberikan penghargaan atas upaya yang telah diberikan oleh karyawan dengan cara memenuhi segala kebutuhan para karyawan yaitu pengembangan karir karyawan. Maka dari itu, keterkaitan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan dapat dipertimbangkan bagi perusahaan lainnya untuk terciptanya operasional perusahaan yang baik.⁷ Selain kompensasi, BMT UGT Nusantara juga memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan sebagai bentuk jenjang karir agar karyawan dapat memperoleh kenaikan

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung Remaja Rosdakarya, 2001)*, hlm.67

⁷ Ammar Balbed, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan*, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 7, (2019), 4698.

jabatan. Namun, jika BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan, maka karyawan tidak akan memperoleh kenaikan jabatan.

Adapun beberapa indikator pengembangan karir diantaranya seperti Latar belakang pendidikan, hal pertama yang diperhatikan oleh pihak manajemen untuk proses jika terjadi kenaikan jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuan karyawan. Kedua, Pelatihan yang diadakan dan tujuannya untuk pengembangan karir karyawan. Ketiga, pengalaman kerja yang dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga akan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

Salah satu pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan BMT UGT Nusantara yaitu dalam bentuk pelatihan. Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan diberikan pelatihan seperti Pelatihan SDM, Pelatihan Tim, dan lainnya setiap 1 bulan atau 3 bulan. Setelah itu, pemenang dari kegiatan pelatihan tersebut akan diberikan piagam dan sertifikat guna sebagai penunjang jika akan melakukan kenaikan jabatan nantinya.

Dalam hal ini pengembangan karir dapat dijadikan salah satu upaya perusahaan untuk mendukung pengembangan karir karyawan yang tujuannya agar karyawan dapat mencapai karir yang diharapkan, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.⁸

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Fizardian A. yang berjudul “Pengaruh kompensasi, Analisis jabatan dan pola pengembangan

⁸ Novadjaja, Lily Hendrasi, “*Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan*”, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 2.

Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” Dyah Novita Sari yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Ayu Nadia, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”. Muhammad Erdiansyah, yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru”. Nahemia D.P, dkk, yang berjudul “Pengaruh Pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan

Nilai F_{tabel} sebesar 3,200, dan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 31.342 pada taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Mengingat ambang signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} sebesar $31.342 > 3,200$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y secara simultan dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir (X_2) dan Kompensasi (X_1).

Dari temuan data analisis pada tabel di atas terlihat bahwa nilai $Rsquare$ sebesar 0,571 atau 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa penjelasan sebesar 57,1% terhadap variabel dependen Kinerja (Y) dapat diberikan oleh variabel independen Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Namun faktor tambahan seperti kepuasan, kompetensi, motivasi, kepemimpinan, disiplin dan lain-lain yang tidak dimasukkan dalam analisis penelitian ini berdampak pada sisanya.

Hubungan antara Kompensasi dan Pengembangan Karir dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya penilaian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan atas pekerjaannya.⁹ Kompensasi dan pengembangan karir dalam suatu perusahaan tentunya akan memberikan kejelasan dan kepastian bagi karyawan agar bekerja sesuai dengan tingkatan karirnya. Diketahui bahwa karyawan akan bertahan di suatu perusahaan yang tentunya memberikan peluang kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Namun, jika pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan tergolong rendah, tentunya tingkat turnover intention akan mengalami peningkatan.

⁹ Endarwita, Rini Herlina, “*Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*”, E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol. 4 No. 2, (2020), 14.