



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN
PINJAM SYARIAH MUAMALAH PRIMADANA
KECAMATAN KRADENAN KABUPATEN GROBOGAN**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi Koperasi
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh :

Mohrodi

7101406510

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sucihatiningsih DWP, M.Si.
NIP. 196812091997022001

Drs. H. Muhsin, M.Si.
NIP. 195411011980031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Dra. Nanik Suryani, M.Pd.
NIP. 195604211985032001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :

Tanggal :

Penguji Skripsi

Drs. Syamsu Hadi, M.Si
NIP: 19521212978031002

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sucihatiningsih DWP, M.Si
NIP. 196812091997022001

Drs. H. Muhsin, M.Si
NIP. 195411011980031002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. S. Martono, M.Si
NIP: 196603081989011001

PERYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun keseluruhannya. Pendapat atau karya orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang,.....2013

Mohrodi
7101406510

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Sabar, Syukur, dan Ikhlas

Persembahan :

- Bangsa dan Negara tercinta
Indonesia
- Almamaterku UNNES

PRAKATA

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan anugerah berupa kesehatan dan kemampuan sehingga penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan” dapat terselesaikan dengan baik.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME yang telah memberi kemudahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis memahami bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. S. Martono M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
3. Dra. Nanik Suryani, M.Pd, Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin pada penulis untuk melakukan penelitian.
4. Dr. Sucihatiningsih DWP, M.Si., dosen pembimbing I yang dengan penuh kesabaran serta tanggung jawab memberikan bimbingan dan arahnya.
5. Drs. H. Muhsin, M.Si., dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran serta tanggung jawab memberikan bimbingan dan arahnya.
6. Drs. Syamsu Hadi, M.Si dosen penguji skripsi yang telah bersedia menguji dengan penuh tanggung jawab.
7. Bapak Jana Suryana sebagai pampinan KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan yang telah memberikan izin penelitian.
8. Karyawan KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan yang telah membantu dalam penelitian ini.

9. Ibu, Bapak, Kakak-kakaku tersayang dan seluruh keluarga, terimakasih atas dukungan dan motivasinya.
10. Teman-teman Koperasi 2006 dan sahabat - sahabatku serta semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam rangka penyusunan skripsi ini yang telah bersedia memberikan saran, semangat dan doa.

Atas segala bantuan dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis semoga Tuhan membalas dengan mencurahkan berkat-berkatNya.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca semua.

Semarang,.....2013

Penulis

SARI

Mohrodi, 2013. *“pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Muamalah Primadana Kec. Kradenan, Kab. Grobogan*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Dr. Sucihatiningsih DWP, M.Si. II. Drs. H. Muhsin, M.Si.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

Latar belakang penelitian ini adalah kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Ada beberapa factor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, yaitu factor internal dan eksternal. Dalam KSPS Muamalah Primadana mengalami sebuah penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari transaksi yang mengalami sebuah penurunan. Dari 40 transaksi perminggu menjadi 30 transaksi perminggunya. Hal ini yang menjadi peneliti untuk melihat permasalahan apa yang terjadi pada karya.

Masalah penelitian ini adalah apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan seberapa besar pengaruhnya kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPS Muamalah Primadana Kec. Kradenan Kab. Grobogan. Metode pengumpulan data adalah dengan cara dokumentasi dan penyebaran kuisioner. Dan analisis data dengan presentasi deskriptif, aumsi klasik dan analisis regresi berganda. Selain itu juga koefisien determinasi dan uji parsial.

Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Muamalah Primadana Kec. Kradenan Kab. Grobogan baik secara parsial maupun simultan. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 53,8%. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 1,3%. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana Kec. Kradenan Kab. Grobogan sebesar 95,4% dan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Mohrodi, 2013. *"The influence of compensation and work environment on employee performance KSPS Tenets Primadana district. Kradanan, regency. Grobogan."* Thesis. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Semarang State University. Supervisor I: Dr. Sucihatiningsih DWP, M.Si. Supervisor II: Drs. H. Muhsin, M.Sc.

Keywords: *Compensation, Work Environment, and Performance.*

The background of this research is the performance of employees has decreased. There are several factors that led to the decline in the performance of employees, namely internal and external factors. In KSPS Tenets Primadana experienced a decline in performance. It can be seen from the transactions at a decline. From 40 to 30 transactions per week transaction. This is a problem the researchers to see what's going on karyawan.

The research problem is whether the compensation and work environment affects employee performance, and how much influence compensation and work environment on employee performance. The purpose of this study was to determine whether there is influence of compensation and work environment on employee performance . In addition, to find out how besap effect of compensation and work environment on performance.

The study population was all employees KSPS Tenets Primadana district. Kradenan regency Grobogan. Method of data collection is primarily to the way the documentation and distribution of questionnaires. And data analysis with descriptive presentation, asumption classical and multiple regression analysis. In addition, the coefficient of determination and partial test.

Results from this study is the influence of compensation and working on employee performance environment KSPS Tenets Primadana district. Kradenan regency Grobogan either partially or simultaneously. Variable compensation positively influence the performance of employees with a contribution of 53.8 %. Positively influence the work environment on employee performance with a contribution of 1.3 %. Compensation and work environment has a positive effect on employee performance in kSPS Tenets Primadana district. Kradenan regency Grobogan amounted to 95,4 % and the remaining 4,6 % is influenced by other variables not examined in this study.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
ABSTRAC.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan Penelitian	6
1.4.Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat	7
1.4.2. Teoritis	7
1.4.3. Manfaat Praktis	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Teori Koperasi	8
2.1.1. Pengertian Koperasi	8
2.1.2. Tujuan Koperasi.....	9
2.1.3. Fungsi dan Peran Koperasi	9
2.1.4. Prinsip Koperasi.....	10
2.1.5. Jenis Koperasi	10
2.1.6. Koperasi Simpan Pinjam.....	12
2.2. Teori Kinerja.....	13
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	13
2.2.2. Teori Kinerja.....	14
2.2.3. Penilaian Kinerja.....	15
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.3. Teori Kompensasi.....	19
2.3.1. Pengertian Kompensasi.....	19
2.3.2. Jenis-jenis Kompensasi.....	20
2.3.3. Sistem Kompensasi.....	23
2.3.4. Tujuan-tujuan Pemberian Kompensasi.....	23
2.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	25
2.4. Teori Lingkungan Kerja.....	26
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
2.4.3. Faktor-faktor Lingkungan Eksternal.....	29

2.4.4. Tantangan-tantangan Lingkungan Eksternal.....	31
2.5. Kerangka Berfikir.....	33
2.6. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pengertian Metode Penelitian.....	36
3.2. Populasi.....	36
3.2.1. Obyek Penelitian.....	36
3.2.2. Populasi.....	36
3.3. Variabel Penelitian.....	37
3.3.1. Variabel Bebas.....	37
3.3.2. Variabel Terikat.....	38
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	38
3.4.1. Dokumentasi.....	39
3.4.2. Kuesioner.....	39
3.5. Validitas dan Reliabilitas.....	40
3.5.1. Validitas.....	40
3.5.2. Reliabilitas.....	41
3.6. Metode Analisis Data.....	41
3.6.1. Analisis Deskriptif Presentase.....	41
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.3. Analisis Regresi Berganda.....	47
3.6.4. Koefisien Determinas.....	47
3.6.5. Pengujian Hipotesis.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Gambaran umum KSPS Muamalah Primadana.....	49
4.1.2. Bidang Usaha KSPS Muamalah Primadana.....	49
4.1.3. Analisi Deskriptif Presentase.....	50
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.5. Analisi Regresi Linear Berganda.....	68
4.1.6. Uji Hipotesis.....	69
4.2. Pembahasan.....	73
4.2.1. Deskriptif Persentase.....	73
4.2.2. Regresi Linear Berganda.....	76

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	79
5.2. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA.....	81
---------------------	----

LAMPIRAN.....	83
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Daftar Upah Karyawan.....	4
1.2. Daftar hadir krayawan.....	5
1.3. Daftar Transaksi Koperasi.....	5
3.1. daftar karyawan KSPS Syariah Muamalah Primadana.....	37
4.1. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi.....	50
4.2. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi Finansial.,....	52
4.3. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi Nonfinansial..	53
4.4. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja.....	54
4.5. Distribusi Jawaban Responden Indikator Hubungan Sesama Karyawan....	55
4.6. Distribusi Responden Indikator Hubungan Karyawan dengan Pimpinan...	56
4.7. Distribusi Jawaban Responden Indikator Kebersihan Lingkungan Kerja...	57
4.8. Distribusi Jawaban Responden Indikator Pertukaran Udara	58
4.9. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan	59
4.10. Distribusi jawaban Responden pada Indikator Kualitas Kerja	60
4.11. Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Kuantitas Hasil Kerja....	61
4.12. Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Pengetahuan	62
4.13. Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Kerjasama.....	63
4.14. Tabel Uji Kolmogorov-smirnov	65
4.15. Tebel Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4.16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
4.17. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	70

4.18. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
4.19. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.20. Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir.....	34
4.1. Distribusi Presentase Kompensasi	51
4.2. Distribusi Presentase Lingkungan Kerja.....	54
4.3. Distribusi Persentase Kinerja Karyawan.....	59
4.4. P-Plot Uji Normalitas	64
4.5. Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi – kisi instrumen.....	83
2. Intrumen Penelitian.....	84
3. Uji validitas dan Reliabilitas.....	89
4. Data Variabel Kompensasi (X1).....	99
5. Data Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	101
6. Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	103
7. Analisis Diskriptif Presentase Variabel Kompensasi (X1).....	105
8. Analisis Diskriptif Presentase Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	107
9. Analisis Diskriptif Presentase Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	109
10. Analisis Diskriptif Presentatif Per Variabel.....	111
11. Uji Asumsi Klasik.....	113
12. Uji Regresi Berganda.....	115
13. Dokumentasi.....	117
14. Surat Ijin Penelitian.....	119
15. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumberdaya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan disiplin dan kinerja karyawannya. Demikian juga dalam dunia perkoperasian Indonesia merupakan soko guru perekonomian nasional yang harus diperbaiki dalam pengelolaannya.

Dalam pemberdayaan sumber daya manusia ada faktor eksternal dan internal yang harus diperhatikan agar pemberdayaannya dapat berjalan dengan baik dan lancar sehingga kinerja karyawan dan kinerja organisasi juga akan baik pula. Faktor-faktor eksternal, seperti: gaji atau upah, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan tentang kenaikan pangkat, delegasi wewenang, lingkungan kerja, dan sebagainya memberikan nilai atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku karyawan yang positif dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan faktor-faktor internal individu juga berperan dalam proses pemberdayaan dan perkembangan sumber daya manusia, misalnya motivasi karyawan. Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja sumberdaya manusia atau dengan kata lain *Job Performance* atau *Aktual Performance*, adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang Mangkunegara (2006:87). Kinerja yang tinggi dari sumberdaya manusia sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat dari Tohardi (2002:125), dimana menyebutkan bahwa apabila menggunakan strategi bersaing lewat sumberdaya manusia, maka akan diperoleh dua keunggulan kompetitif dan keunggulan komperatif, karena kedua keunggulan ini akan sulit ditiru oleh pesaing. Keunggulan sumberdaya manusia akan dapat diraih melalui kinerja karyawan yang tinggi.

Martoyo, (2000:58) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri. Faktor dari dalam (internal) dapat berupa kebanggan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju atau berkarier, perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan faktor dari luar (*exsternal*) pegawai itu sendiri dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarir, serta penempatan sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2003:10), kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang

didasarkan atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Prestasi kerja ini, adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik maka prestasi kerja akan semakin tinggi.

Menurut Bernard dalam Joko Purnomo (2007:74), mengemukakan bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan produktivitas sendiri merupakan rasio output terhadap input. Bahkan ada yang melihat performance dengan memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada umumnya karyawan di KSP Syariah Primadana Kecamatan Kradenan mengukur kinerja dengan pembeian kompensasi yaitu berupa upah atau gaji, apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai pengorbanan atau pekerjaan yang telah dilakukan maka karyawan akan merasa senang dan puas dalam melakukan pekerjaan. Dibawah ini tabel upah karyawan KSP Syariah Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan sesuai dengan masa kerja karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Upah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja
Tahun 2012

Masa Kerja	Upah
1 s/d 2 tahun	Rp. 600.000 – 700.000
2 s/d 3 tahun	Rp. 700.000 – 800.000
3 s/d 4 tahun	Rp. 800.000 – 1.000.000
> 4 tahun	> Rp. 1.000.000

Sumber : Bagian Administrasi KSPS Muamalah Primadana Kec. Kradenan Kab. Grobogan tahun 2012

Selain kompensasi finansial berupa upah, lingkungan kerja dalam koperasi juga penting dalam menunjang tercapainya kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka suasana kerja akan menyenangkan dan kemudian akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan kinerja koperasi itu sendiri. Fasilitas di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan sangat mendukung dalam proses bekerja, fasilitas yang dimiliki oleh KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan antara lain kamar mandi, toilet, tempat ibadah, dan lain-lain. Selain itu sarana dan prasarana di dalam kantor juga baik, antara lain dengan adanya beberapa unit komputer yang dapat mendukung kerja para karyawan KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.

Kinerja di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. cenderung mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari tabel tingkat kehadiran karyawan dalam kurun waktu 2 tahun berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu sebagai berikut:

Tabel. 1.2
Daftar Hadir Karyawan KSPS Muamalah Primadana Kec.
Kradenan Kab. Grobogan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tahun	Pendidikan	Absensi
2011	SMP	5 kali
	SMA	4 kali
	D3	1 kali
	S1	1 kali
		11 kali
2012	SMP	7 kali
	SMA	4 kali
	D3	3 kali
	S1	3 kali
		17 kali

*Sumber : Bagian Administrasi KSPS Muamalah Primadana Kec.
Kradenan Kab. Grobogan tahun 2012*

Dari tabel daftar hadir karyawan dapat dilihat rendahnya kinerja karyawan karena banyak karyawan yang sering absen tidak masuk kerja. Tingkat absensi ini akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri maupun koperasi. Hal ini dapat dilihat dari tabel transaksi pada KSP Syariah Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berikut ini:

Tabel 1.3
Data Transaksi Koperasi Simpan Pinjam Syariah Muamalah Primadana

Tahun	Rata Rata Per Minggu	Jumlah Per Bulan
2011	40 Transaksi	160 transaksi
2012	30 Transaksi	120 Transaksi

Sumber : Bagian Keuangan KSPS Muamalah Primadana Kec.

Kradenan Kab. Grobogan tahun 2012

Dari data transaksi diatas menunjukkan bahwa ada penurunan transaksi yang dilakukan nasabah koperasi. Hal ini membuktikan bahwa ada penurunan kinerja pada karyawan.

Kenyataan ini yang mendorong untuk mengungkap lebih jauh tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan, sehingga mengambil judul penelitian : “ Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.

1.2 Permasalahan

Melihat dari latarbelakang di atas maka muncul permasalahan utama yang mendasar sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana ?
2. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Muamalah Primadana?

1.3 Tujuan Permasalahan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya peningkatan kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana
2. Untuk mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai tambahan wacana yang diharapkan dapat berguna bagi civitas akademis dalam bidang perkoperasian pada umumnya, dan sebagai motivasi kerja karyawan pada khususnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Koperasi

Dapat dijadikan salah satu acuan bagi koperasi untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab program serta pemberdayaan sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat meningkat.

b. Bagi Pihak lain

Kinerja merupakan suatu yang penting untuk keberhasilan suatu organisasi, oleh sebab itu organisasi perlu memelihara dan melatih karyawannya agar kinerjanya meningkat sehingga kinerja organisasi juga akan meningkat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Koperasi

2.1.1 Pengertian Koperasi

Dewasa ini perkembangan koperasi banyak sekali dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu faktor internal maupun eksternal sehingga koperasi mampu bersaing dengan badan usaha lain baik itu BUMN maupun swasta. Berdasarkan UUD 1945 pasal 33 ayat 1 menyatakan bahwa, “ perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar asas kekeluargaan “. Bangun perusahaan yang sesuai dengan pernyataan tersebut adalah koperasi.

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasar gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan (UU No. 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1). Asas kekeluargaan mencerminkan adanya kesadaran dari hati nurani manusia untuk bekerjasama dalam koperasi.

Koperasi sebagai salah satu pilar ekonomi dewasa ini perkembangannya di Indonesia sangat pesat. Definisi dari koperasi itu sendiri adalah perkumpulan otonom dari orang-orang yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial, dan budaya bersama melalui usaha yang dimiliki

bersama dan dikendalikan secara demokratis. Koperasi bekerja berdasarkan nilai-nilai : swadaya, swatanggung jawab, demokrasi, kebersamaan, keadilan, dan kesetiakawanan. Dalam tradisi dari pendirinya, anggota-anggota koperasi percaya pada nilai-nilai etis dari kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab social dan peduli terhadap orang lain.

2.1.2 Tujuan Koperasi

Tujuan koperasi menurut UU No. 25 tahun 1992 pasal 3 adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasar Pancasila dan UUD 1945. Tujuan ini dijabarkan dalam berbagai aspek program oleh manajemen koperasi pada setiap rapat anggota tahunan (RAT).

Untuk dapat mencapai tujuannya, pengelolaan koperasi harus dapat dilakukan dengan sebaik mungkin agar bisa diharapkan menjadi koperasi yang mampu bersaing dengan badan usaha lain, sehingga tujuan koperasi untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dapat tercapai.

2.1.3 Fungsi dan Peran Koperasi

Menurut UU No. 25 tahun 1992 pasal 4 menyatakan bahwa fungsi dan peran koperasi adalah :

1. membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
2. berperan serta dalam rangka mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
3. memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya.
4. berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

2.1.4 Prinsip Koperasi

Menurut UU No. 25 tahun 1992 pasal 5 ayat 1, menyatakan bahwa prinsip koperasi adalah :

1. keanggotaan bersifat sukarela
2. pengelolaan dilakukan secara demokratis
3. pembagian SHU dilakukan secara adil
4. pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal
5. kemandirian

2.1.5 Jenis Koperasi

Menurut Revrisond Baswir (2000:34), penggolongan koperasi adalah pengelompokan koperasi ke dalam kelompok-kelompok tertentu berdasarkan kriteria dan karakteristik pula.

1. Berdasarkan bidang usahanya

Artinya yang dimaksud yaitu jenis jasa yang ditawarkan koperasi kepada pelanggannya. Koperasi berdasarkan bidang usahanya antara lain : koperasi konsumsi, koperasi produksi, koperasi pemasaran, dan koperasi kredit.

2. Berdasarkan jenis komoditi

Yang dimaksud berdasarkan jenis komoditi yaitu jenis barang dan jasa yang menjadi obyek usahanya. Koperasi berdasarkan jenis komoditinya antara lain : koperasi pertambangan, koperasi pertanian dan peternakan, koperasi industri kerajinan, dan koperasi jasa-jasa lainnya.

3. Berdasarkan jenis anggota

Artinya koperasi ini sesuai dengan jenis anggotanya. Koperasi berdasarkan jenis anggotanya ini antara lain : koperasi karyawan, koperasi pedagang pasar, koperasi angkatan darat, koperasi mahasiswa, koperasi pondok pesantren, koperasi peran serta wanita, koperasi pramuka.

4. Berdasarkan daerah kerja

Artinya yaitu koperasi ini berdasar luas sempitnya wilayah yang dijangkau oleh suatu badan usaha koperasi dalam melayani kepentingan anggotanya. Koperasi berdasarkan daerah kerja antara lain: koperasi primer, koperasi sekunder, koperasi tersier.

2.1.6 Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi simpan pinjam (KSP) adalah salah satu jenis koperasi yang sangat membutuhkan partisipasi aktif anggota. Dengan mengambil model usaha simpan pinjam, operasional KSP langsung berkaitan dengan dana anggota yang ditanam di koperasi. Karena itu, untuk KSP, partisipasi yang berkaitan dengan pengawasan bisa dilakukan lebih intensif.

Tidak hanya dari anggota, pengawasan dari sisi yang lain juga dibutuhkan untuk mengawal operasional KSP. Umum diketahui KSP adalah koperasi yang hanya melakukan kegiatan simpan pinjam saja, sehingga dari sisi usaha KSP dapat dikatakan sebagai lembaga keuangan nonbank. Keberadaan KSP kini sangat dibutuhkan terutama oleh kalangan pelaku usaha mikro dan kecil.

Tetapi tetap saja koperasi adalah badan usaha yang berbentuk koperasi. Dalam operasional KSP tidak boleh bertentangan dengan UU No. 25/1992 tentang perkoperasian, peraturan pemerintah No 9/1995 tentang kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi, PK dan M No 351/1998 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Hal ini perlu diingat oleh pengelola KSP, karena sebagai badan usaha KSP rentan terhadap praktik penyimpangan.

2.2.Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Vroom (dalam As'ad, 1991:115), kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif atau berperformance rendah.

Menurut Hasibuan (2003:47), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Sedangkan menurut Lawler dan Porter (dalam As'ad, 1991:32), job performance adalah hasil kesuksesan yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Dessler mengatakan bahwa kinerja sama halnya dengan prestasi kerja , adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, jadi dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 1992:25). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, menurut Hersey and Blanchard (dalam Rivai, 2005:25).

Masih dalam Rivai (2005:37) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Dari pandangan tersebut kinerja memiliki empat aspek, yaitu kemampuan, penerimaan tujuan perusahaan, tingkatan tujuan yang dicapai, dan interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan.

Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (dalam Rivai, 2005:175) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn dalam Rivai, 2005:49).

Dengan demikian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan menurut ukuran atau standar yang telah ditentukan dan diberlakukan untuk pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

2.2.2. Teori Kinerja

1. Goal Theory

Teori ini dikemukakan oleh Georgopoulos (1975:78) yang disebut path goal theory. Menurutnya performance adalah fungsi dari facilitating process dan inhibiting process. Prinsip dasarnya adalah kalau seorang melihat bahwa performance yang tinggi itu merupakan jalur untuk memuaskan needs tertentu,

maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan.

Kesimpulan dari teori ini bahwa performance kerja itu adalah fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan kebutuhan yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan (As'ad, 1991:31).

2. Atribusi/Expectancy Theory

Pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958:25), pendekatan teori atribusi ini mengenai performance kerja ditentukan oleh ability dan motivation (dalam As'ad, 1991:65).

Konsep ini akhirnya menjadi sangat populer dan sering sekali dikutip oleh ahli-ahli lainnya seperti Maier (1965), Lawler dan Porter (1967), dan Vroom (1964). Berpijak dari teori diatas, menurut teori performance adalah hasil interaksi antara motivation dan ability. Atas dasar ini Vroom menyarankan agar karyawan yang akan ditraining, haruslah orang yang bermotivasi tinggi, sedangkan karyawan yang perlu dimotivasi adalah mereka yang berability tinggi (As'ad, 1991).

2.2.3. Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja (performance evaluation), yang dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (performance appraisal), performance rating, performance assesment, employe evaluation, merit, rating, efficiency rating, service rating, pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance (Rivai, 2005:57). Jika dikerjakan dengan

benar, hal ini akan memberi manfaat yang penting bag karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan.

Masih menurut Rivai (2005:59), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran, dan evaluasi, mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku, dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada saat ini.

Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan dan kekurangan yang ada dapat menjadi motivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang. Menurut Ranupandojo (1982:97), dalam metode skala grafis penilain kinerja didasarkan atas beberapa indikator, antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap.

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Menurut Rivai (2005:68), Tujuan dari penilaian kinerja antara lain : (a) meninjau ulang kinerja masa lalu, (b) memeriksa kemampuan individu karyawan, (c) menyusun target masa depan, (d) memeriksa kemampuan perusahaan, (e) melihat prestasi seseorang secara realistis. Sehingga, penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan

kemudian, seperti dalam penggajian, perencanaan karir, dan lainnya yang terkait dengan kegiatan sumber daya manusia.

Penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau tingkat kinerja individu. Tiga perangkat kriteria yang paling populer untuk menilai kinerja, yaitu (Robbins, 2002:96) :

1. Hasil tugas individu, dengan menggunakan hasil tugas, maka seorang pimpinan dapat menilai tinggi rendahnya kinerja pegawainya.
2. Perilaku, dalam hal ini perilaku adalah kesegeraan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya.
3. Ciri atau sifat, dalam hal ini ciri adalah sikap baik, percaya diri, kooperatif, dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.4.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, yang berada di bawah pengawasannya. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu (As'ad, 1991:76) faktor individual dan situasi kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:50) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain (a) kemampuan, (b) motivasi, (c) dukungan yang diterima, (d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (e) hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan Menurut Donnelly, Gigton dan Ivancevich dalam Rivai (2005:78) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi beberapa faktor, yaitu (a) harapan mengenai imbalan, (b) dorongan, (c) kemampuan dan sifat, (d) persepsi terhadap tugas, (e) imbalan

internal dan eksternal, (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2003:68) mengemukakan bahwa "Prestasi kerja = kecakapan, usaha, kesempatan". Kecakapan adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan semua sumber daya (6M) dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Usaha adalah kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan, dan imbalan. Kesempatan adalah wewenang yang dimiliki individu karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russel, 2002:43). Indikator kinerja diukur dengan pendapat responden sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja yaitu Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja, Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu, Pekerjaan yang saya lakukan akurat.
2. Kuantitas Hasil Kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai, Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3. Pengetahuan yaitu Saya mampu memahami tugas – tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan.
4. Kerjasama yaitu Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari teori Bernardin, (2002:75) ini dapat dijadikan sebagai indikator pada variabel kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan, kerja sama.

2.3.Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001:26). Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila

rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. (Gorda, 2006:63). Indikator kompensasi diukur dengan pendapat responden sebagai berikut.

1. Tunjangan

yaitu tunjangan operasional yang diberikan sesuai tugas karyawan, tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai, tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai.

2. Insentif

yaitu pemberian insentif telah dilakukan secara adil, karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan.

3. Penghargaan

yaitu karyawan diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya, karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya.

2.3.2. Jenis – Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006:76). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan financial

dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Komponen-komponen kompensasi dapat kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Menurut Simamora (2004) kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial
 - a. Kompensasi Langsung
 1. Bayaran Pokok (Base Pay) yaitu gaji dan upah
 2. Bayaran Prestasi (Merit Pay).
 3. Bayaran Insentif (Incentive Pay) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 4. Bayaran Tertangguh (Deferred Pay) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
 - b. Kompensasi Tidak Langsung
 1. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
 2. Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
 3. Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.
2. Kompensasi Nonfinansial
 - a. Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

- b. Lingkungan Kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kompensasi finansial langsung (*direct financial*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2006:77).

Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi HOB finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi non finansial berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk dihargai. Jika dijabarkan akan meliputi : 1) hubungan interpersonal, 2) promosi, 3) pengalaman, dan 4) tanggung jawab.

Gorda (2006:65) terlihat ada tiga wujud kompensasi, yaitu : 1) kompensasi yang berbentuk uang seperti upah dan gaji, bonus, uang lembur, tunjangan pangan yang dibayar dengan uang, dan sebagainya, 2) kompensasi yang berwujud barang seperti tunjangan pangan yang dibayar dengan beras, tunjangan lauk-pauk yang dibayar dengan lauk-pauk dan sebagainya, 3) kompensasi berwujud kenikmatan seperti penghargaan (pengakuan pencapaian

hasil kerja), promosi, perumahan dengan sewa murah, transportasi dengan sewa murah, pelayanan kesehatan gratis, dan sebagainya,

Dari pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa kompensasi bukan hanya berbentuk uang tapi juga dalam bentuk tunjangan dan penghargaan seperti yang dikemukakan oleh Simamora dapat dipakai acuan dalam penelitian ini.

2.3.3. Sistem Kompensasi

Hasibuan (2008:98), menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sering diterapkan sebagai berikut.

1. Sistem waktu

Dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan tetap atau karyawan harian.

2. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram. Sistem ini hanya cocok untuk karyawan di bagian produksi barang.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.3.4. Tujuan-Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan-tujuan pemberian kompensasi menurut Handoko (2003:71), antara lain sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi yang tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Agar tidak terjadi kecemburuan di antara para karyawan.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek manajemen lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

2.3.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Tohardi (2002:45) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut.

1. Kinerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil bila perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan memiliki kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesediaan untuk membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak perusahaan, maka kompensasi akan cenderung tinggi, demikian sebaliknya bila penawaran tenaga kerja ke perusahaan banyak (*oversupply*) maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.

5. Organisasi karyawan

Organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi.

6. Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya kebijakan pemberian Upah Minimum Regional (UMR).

2.4.Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya untuk memperbaiki metode-metode kerja di suatu perusahaan atau tempat kerja ialah dengan menjamin agar pekerja-pekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat sehingga mereka dapat melakukannya tanpa adanya ketegangan-ketegangan. dalam hal ini salah satunya adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Apabila lingkungan

kerja terjaga dengan baik, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Menurut Kartini kartono (1985:89), yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah : kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Kondisi material menyangkut kebersihan, ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab, kurang cahaya dan sebagainya. Kondisi psikologis menyangkut hal-hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah sugesti karena sugesti yang dipaksakan , hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan sebagainya.

Menurut Alex S Nitisemito (1982:23), yang dimaksud lingkungan kerja adalah : segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekeja, baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.

2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan lingkungan yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan kepada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan yang turut mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

Menurut Alex S Nitisemito (1982:25), faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, dan musik.

1. Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan dinding saja akan tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan alat-alat kantor atau bahkan seragam yang dipakai karyawan. Hal ini ditujukan untuk memberi motivasi kerja karyawan.
2. Kebersihan lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja bukan hanya berarti kebersihan tempat kerja saja tetapi jauh lebih luas dari pada itu. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawa, karenaapabila ventilasinya cukup maka kesehatan dari para karyawan akan terjamin.
4. Penerangan dalam hal ini bukan sebatas dalam penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut membutuhkan ketelitian.
5. Keamanan, keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga kontruksi gedung tempat meraka bekerja,

sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang, karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus-menerus akan menimbulkan kebosanan.
7. Musik, bahwa musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Sehingga alunan musik akan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.4.3. Faktor-Faktor Lingkungan Eksternal

Seluruh manajer seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasi, tetapi juga menyadari pentingnya lingkungan eksternal terhadap organisasi yang dikelolanya. Manajer perlu mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan-kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap kegiatannya. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak. Perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis, dan kadang-kadang pengaruhnya pada manajemen tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. Karenanya, manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan.

Menurut Handoko (1986:78), Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi, yang sebagian besar tidak dapat

dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Lingkungan eksternal mempunyai baik unsur yang berpengaruh langsung (lingkungan ekstern mikro) dan berpengaruh tidak langsung (lingkungan ekstern makro).

1. Lingkungan ekstern mikro terdiri dari :
 - a. Para pesaing, lingkungan persaingan organisasi tercermin dari tipe, jumlah dan perilaku organisasi pesaing.
 - b. Langgan, strategi , kebijaksanaan pemasaran perusahaan sangat tergantung dari situasi pasar dan pelanggan.
 - c. Pasar tenaga kerja, organisasi memerlukan SDM yang berkompeten, sehingga organisasi perlu menggunakan banyak saluran untuk menarik dan mendapatkan karyawan.
 - d. Lembaga-lembaga keuangan lain, organisasi sangat tergantung pada bermacam-macam lembaga keuangan.
 - e. Para penyedia, organisasi sangat tergantung pada sumber-sumber dari sumber daya-sumber daya untuk memenuhi kebutuhan bahan baku.
 - f. Perwakilan pemerintah, hubungan antara perusahaan dengan pemerintah sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi tersebut.
2. Lingkungan ekster makro terdiri dari :
 - a. Teknologi, tingkat kemajuan teknologi berperan penting dalam setiap proses kerja organisasi.

- b. Ekonomi, sangat berperan karena merupakan perhitungan terhadap biaya-biaya yang akan dikeluarkan.
- c. Sosial, interaksi dengan dunia luar sangat diperlukan untuk memperluas relasi perusahaan.
- d. Dimensi internasional, merupakan pandangan kerjasama dengan dunia luar.

2.4.4. Tantangan-Tantangan Lingkungan Eksternal

Menurut Handoko (1988:79), Organisasi dikelilingi oleh suatu lingkungan eksternal yang terdiri dari berbagai variabel, variabel-variabel yang sebagian besar tak dapat dikendalikan (uncontrollable). Keputusan-keputusan personalia yang menyangkut keputusan-keputusan tentang penarikan, seleksi, latihan, penempatan, transfer, promosi, penilaian prestasi kerja, disiplin, kompensasi dan sebagainya, harus diambil dengan memperhatikan berbagai kekuatan lingkungan tersebut dan, sebaliknya organisasi hanya mempunyai sedikit pengaruh. Ini memberikan kepada fungsi personalia perusahaan dua pilihan : memonitor perubahan variabel-variabel lingkungan dan bereaksi terhadapnya; atau mengantisipasi perubahan-perubahan apa yang akan terjadi dan merencanakan berbagai tanggapannya.

Berbagai tantangan lingkungan eksternal yang dihadapi oleh manajemen personalia berbeda-beda, beberapa kondisi yang umum mencakup teknologi, peraturan pemerintah, sosial-budaya, perubahan-perubahan dalam pasar tenaga kerja, kondisi perekonomian, kondisi

geografis, faktor-faktor demografis, dan kegiatan-kegiatan pesaing. Untuk menghadapi tantangan-tantangan lingkungan itu, manajemen personalia dapat mengambil langkah-langkah sebagai berikut (Handoko, 1988:91) :

1. Memonitor Lingkungan

Bagian personalia perusahaan harus selalu mengamati perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi. Informasi lingkungan perlu untuk mengidentifikasi variabel-variabel lingkungan yang kritis bagi organisasi.

2. Mengevaluasi Dampak Perubahan

Atas dasar informasi perubahan lingkungan yang diperoleh bagian personalia kemudian menganalisa dampaknya terhadap organisasi sekarang dan di waktu yang akan datang.

3. Mengambil Tindakan-tindakan Proaktif

Setelah diidentifikasi dan dievaluasi, bagian personalia mengimplementasikan berbagai teknik dan pendekatan yang membantu organisasi mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan.

4. Mendapatkan Dan Menganalisa Umpan Balik

Berbagai hasil kegiatan-kegiatan personalia proaktif selanjutnya dievaluasi untuk mengetahui apakah sasaran-sasaran yang diinginkan tercapai.

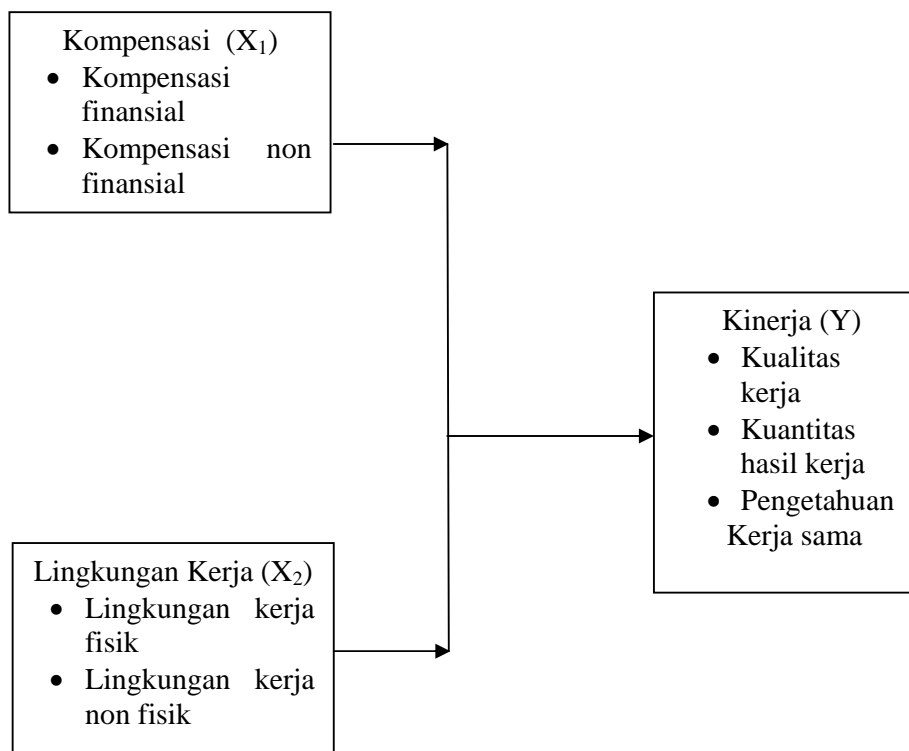
2.5.Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dari penelitian disamping berfungsi sebagai pedoman yang memperjelas jalan, arah dan tujuan penelitian juga akan membantu pemilihan konsep-konsep yang diperlukan guna pembentukan hipotesis.

Kompensasi dan lingkungan kerja karyawan menjadi prasyarat kinerja karyawan secara maksimal. Disamping faktor seperti kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan tentang kenaikan pangkat, delegasi wewenang, dan sebagainya itulah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan itu pula yang akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan koperasi dapat tercapai. Mengukur kinerja tidaklah mudah, banyak aspek yang secara tidak terduga mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor-faktor eksternal, seperti: kompensasi, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan tentang kenaikan pangkat, delegasi wewenang, lingkungan kerja, dan sebagainya memberikan nilai atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku karyawan yang positif dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan faktor-faktor internal individu juga berperan dalam proses pemberdayaan dan perkembangan sumber daya manusia, misalnya motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang penting, tetapi merupakan faktor-faktor yang kompleks (rumit), multidimensi dalam kinerja. Uang tidak hanya membantu individu dalam memenuhi kebutuhan dasar untuk hidup, tetapi juga merupakan alat dalam meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan sumber lain yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja terjaga dengan baik, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Guna memperjelas kerangka berfikir penulisan karya ilmiah ini yang menekankan faktor kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diwujudkan dalam kerangka berfikir teoritis sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Berfikir

2.6.Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998). Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian tentang tingkah laku, fenomena (gejala), sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Syariah Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pengertian Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan syarat mutlak dalam suatu penelitian. Berbobot atau tidaknya suatu penelitian tergantung pada pertanggungjawaban metodologi penelitiannya, maka diharapkan dalam metodologi harus tepat dan mengarah pada tujuan yang diharapkan dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Metode penelitian adalah alat dan bagaimana prosedur suatu penelitian dilakukan (Nazir, 2005:6).

3.2. Populasi penelitian

3.2.1 Obyek Penelitian

Obyek dari penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian dalam skripsi ini adalah Kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana.

3.2.2 Populasi

Menurut Suhersimi (2002:157) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang paling sedikit mempunyai sifat kesamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan KSP Syariah Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan yang jumlah karyawannya adalah 40 karyawan.

Tabel. 4.1**Daftar Karyawan KSP Syariah Muamalah Primadana**

No.	Jabatan	Karyawan
1.	Koordinator	1
2.	Kasir	3
3.	Customer Service	2
4.	Administrasi	2
5.	PDL	32
Jumlah		40

Sumber : Data bagian administrasi KSP Syariah Primadana Muamalah Kec. Kradenan Kab. Grobogan 2012

Menurut Suhersimi (1998:154), menerangkan bahwa “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlahnya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25%.

3.3.Variabel penelitian

Menurut Hadi (dalam Suhersimi, 1998:26) variabel penelitian adalah gejala yang bervariasi. Dalam penelitian ada beberapa variabel yang akan diungkap yaitu:

3.3.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel penyebab (Suhersimi, 1998:134). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Indikator dari variabel kompensasi yang digunakan sesuai dengan pernyataan Simamora tentang komponsasi adalah :

- 1) Kompensasi finansial
- 2) Kompensasi non finansial

Indikator dari variabel lingkungan kerja diambil menurut Kartono Kartini, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja non fisik.
- 2) Lingkungan kerja fisik.

3.3.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) adalah akibat variabel yang dipengaruhi (Suhersimi, 1998:135). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Indikator dari variabel kinerja diambil dari teori Bernardin, yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas hasil kerja
- 3) Pengetahuan
- 4) Kerja sama

3.4. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode tes, observasi, kuesioner, dan sebagainya (Suhersimi, 1998:148). Dalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting yang mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini karena dengan pemilihan metode yang tepat, maka akan dapat diperoleh data yang tepat, relevan, dan akurat. Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

3.4.1. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulan, agenda dan

sebagainya (Suhersimi, 1998:231). Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh daftar nama karyawan.

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya (Suhersimi, 1998:151). Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Dengan angket ini responden mudah memberikan jawaban karena alternatif jawaban sudah disediakan dan membutuhkan waktu singkat dalam menjawabnya. Angket ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket jenis tertutup, artinya angket diberikan langsung kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan.

Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban, pada item soal disediakan 4 (empat) pilihan jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut: katagori skor, masing-masing sebagai berikut:

1. Skor 4 untuk jawaban SS (sangat setuju)
- 2) Skor 3 untuk jawaban S (setuju)
- 3) Skor 2 untuk jawaban TS (tidak setuju)
- 4) Skor 1 untuk jawaban STS (sangat tidak setuju)

3.5. Validitas dan Reliabilitas

3.5.1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (Suhersimi, 1998:121). Pengukuran validitas instrumen penelitian ini dilakukan menggunakan validitas isi atau *content validity*. Validitas ini menunjuk sejauh mana isi kuesioner mewakili semua aspek dari suatu konsep. Untuk mengetahui validitas instrumen menggunakan rumus korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suhersimi, 1998:121)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah objek uji coba

X = nilai dari X (skor tiap item)

Y = nilai dari Y (skor tiap item)

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = jumlah nilai kuadrat Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara nilai X dan Y

Selanjutnya r_{XY} dikonsultasikan dengan r_{tabel} *product moment* dengan taraf signifikansi 5%. Dikatakan valid apabila harga $r_{hitung} > r_{tabel}$

3.5.2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suhersimi, 1998:127).

Reliabilitas angket penelitian dicari dengan menggunakan rumus alpha dengan alasan karena skor yang digunakan angket penelitian ini merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu 1-4.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Suhersimi, 1998:192)

Keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas instrumen
k	= banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma b^2$	= jumlah varians butir
σ_t^2	= varians total

Selanjutnya r_{11} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan N (jumlah responden) dengan taraf signifikan 5%. Dikatakan reliable apabila harga r_{hitung} $> r_{tabel}$.

3.6. Metode analisis data

3.6.1. Analisis Deskriptif Prosentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran responden tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja. Berdasarkan skor-skor

angket yang diperoleh, selanjutnya dijadikan dalam bentuk presentase skor dengan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

n = Jumlah nilai yang diperoleh

N = Jumlah nilai ideal

(Ali, 1993)

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka analisis yang digunakan dapat menggunakan analisis dengan statistik parametrik yaitu regresi ganda, tapi jika tidak normal dapat menggunakan analisis dengan statistik non parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

a. Analisis grafik

Langkah-langkah uji analisis grafik:

a) Buka file SPSS

- b) Klik *Analyze > Reggression > Linear*
- c) Masukkan variabel Partisipasi anggota ke kolom *Dependent (s)* dan Sisa variabel ke kolom *Independent (s)*.
- d) Klik tombol *plots*, sehingga layar tampak tampilan *windows Linear Regression Plots*
- e) Aktifkan *Standardized Residual Plots* pada Histogram dan normal *probabilility plot*, kemudian tekan *continue* dan tekan **OK**
- f) Kemudian akan muncul output SPSS

Dasar pengambilan keputusan :

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya manunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji statistik Kolmogorov-Smirnov

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Langkah –langkah uji K-S :

- a) Lakukan regresi dengan persamaan partisipasi anggota = $f(\text{motivasi berkoperasi, kualitas pelayanan, lingkungan usaha})$
- b) Lanjutkan dengan menekan tombol *Save* dan aktifkan *Unstandardized Residual*, tekan *continue*, lalu tekan **OK**

- c) Dari menu utama SPSS pilih menu *analyze* , lalu pilih *Nonparametric Tests*. Kemudian pilih submenu *1-Sample K-S*
- d) Pada kotak *test variable list*, isikan *unstandardized residul*, dan aktifkan *test Dsistribution* pada kotak Normal, lalu pilih Ok
- e) Kemudian akan muncul *output SPSS*

Kaidah keputusan uji K-S adalah jika nilai *Asymp. Sig. > level of significant (α)*, maka H_0 ditolak yang artinya data residual terdistribusi normal.

3.6.2.3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Ghozali,2005:91). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui variabel bebas.

Deteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Toleransi melalui SPSS dan koefisien antara variabel bebas.

Langkah-langkah uji multikolinearitas :

- a. Lakukan regresi dengan persamaan partisipasi anggota =f(motivasi berkoperasi, kualitas pelayanana, lingkungan usaha)
- b. Pilih *Statistics*, dilayar akan muncul tampilan *windows Linear Regression Statistics*
- c. Aktifkan *Covariance matrix* dan *Collinearity diagnostics*, tekan *continue* lalu tekan **OK**

d. Kemudian akan muncul *output SPSS*

Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu:

- (a) Jika nilai *Variance Inflation* Faktor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 , maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$, semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*
- (b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,80, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas
- (c) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris tinggi namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka ditengarai model terkena multikolinieritas.

3.6.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2005:69) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas .
 untuk mengetahui apakah ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat

dilihat dengan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Deteksi terhadap ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* melalui bantuan SPSS antara prediksi variabel terikat dengan residualnya, dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, -dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Jika ada pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas, model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.

Langkah-langkah untuk melakukan uji Heteroskedastisitas :

- a. Lakukan regresi dengan persamaan partisipasi anggota = $f(\text{motivasi berkoperasi, kualitas pelayanan, lingkungan usaha})$
- b. Klik Plot dan masukkan *SRESID pada kolom Y dan *ZPRED pada kolom X, kemudian tekan *continue* lalu *OK*
- c. Kemudian muncul *output SPSS*

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar Scatterplot yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- (a) Titik –titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- (b) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja

(c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali

(d) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

(Nugroho,2002:62-63)

3.6.3. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dengan kinerja digunakan teknik analisis regresi tiga predictor.

Persamaan garis regresi dua predictor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

keterangan :

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

3.6.4. Koefisien Determinasi

Untuk menguji model penelitian ini dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu (Imam Ghozali, 2002:21).

Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel terikat.

Besaran R^2 yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinasi dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan garis regresi. Secara verbal, R^2 mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.

3.6.5. Pengujian Hipotesis

3.6.5.1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujiannya dilakukan dengan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai kritis F (F_{tabel}) dengan nilai F_{hitung} yang terdapat pada table *Analysis of Variance* dari hasil perhitungan.

Apabila perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga variabel bebas tidak perlu menjelaskan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum KSPS Muamalah Primadana

KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdiri tanggal 26 juli 2004, badan usaha ini berwal dari pemikiran anggota kelompok koperasi untuk membantu masyarakat daerah kuwu pada khususnya untuk mempeoleh modal usaha. Adapun visi dan misi dari koperasi ini adalah

Visi: (1) berusaha menyalurkan harta orang-orang kaya muslim kepada kalangan pengusaha kecil yang membutuhkan. Dengan penyaluran secara islami, (2) meningkatkan amal ibadah dengan hasil yang diraih, dan mengurangi ankatan pengangguran, (3) memacu akan kesadaran beramal dalam hal zakat, infaq, shodaqoh melalui lembaga KSPS Muamalah Primadana sebagai penyalur yang secara profesional dan transparan, (4) mengemban amanah, menjalin ukhuwah, menebar rahmah

Misi: "Pemberdayaan umat muslim, dalam hal bekerja, beramal dan beribadah sesuai dengan ajaran syariah islam".

4.1.2 Bidang Usaha KSPS Muamalah Primadana

Bidang usaha yang dikelola KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan adalah simpan pinjam secara syari'ah,dengan pelayanan sebagai berikut:

- 1) Melayani simpanan berupa

1. Simpanan biasa, yang terdiri simpanan perdagangan dan tabungan masa depan
 2. Simpanan berjangka, yang terdiri dari simpanan berjangka muamalah, simpanan berjangka prima, dan simpanan haji
- 2) Melayani pinjaman atau pembiayaan dengan periode:
1. Mingguan
 2. Bulanan
 3. musiman

4.1.3 Analisa Deskripsi Persentase

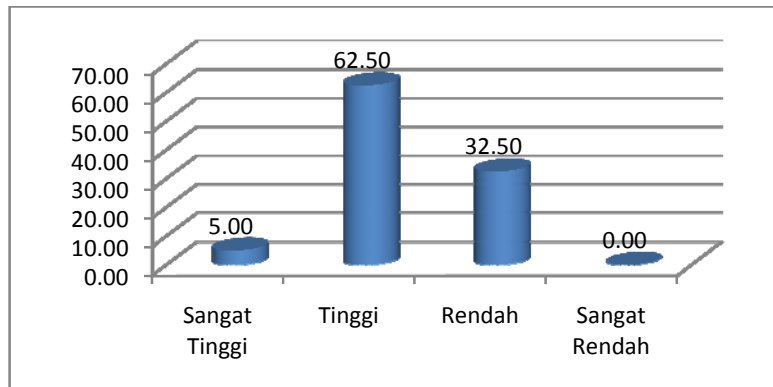
4.1.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1)

Gambaran tentang kompensasi anggota KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.1
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase
81,26% - 100%	Sangat tinggi	2	5.00
62,51% - 81,25%	Tinggi	25	62.50
43,76% - 62,50%	Rendah	13	32.50
25% - 43,75%	Sangat rendah	0	0.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		81.67%	
Persentase terendah		50.00%	
Rata-rata		65.9%	
Kriteria		Tinggi	

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 2013



Gambar 4.1
Distribusi Persentase Variabel Kompensasi

Berdasarkan tabel dan gambar diatas terlihat bahwa kompensasi anggota di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan yang menjawab Sangat Tinggi sebesar 5,00%, kemudian Tinggi sebesar 62,50%. Sedangkan Rendah sebesar 32,50% dan Sangat Rendah sebesar 0%. Dari hasil tersebut diperoleh rata-rata persentase sebesar 65,9% yang terletak pada interval 62,51% - 81,25% sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi anggota di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan mendominasi menjawab Tinggi.

1) Deskripsi Indikator Adanya Kompensasi Finansial

Gambaran tentang kompensasi melalui indikator adanya kompensasi finansial untuk anggota KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Kompensasi Finansial

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat tinggi	2	5.00
62,51% - 81,25%	Tinggi	26	65.00
43,76% - 62,50%	Rendah	12	30.00
25% - 43,75%	Sangat Rendah	0	0.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		86.11%	
Persentase terendah		47.22%	
Rata-rata		66,3%	
Kriteria		Tinggi	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan kompensasi melalui adanya kompensasi finansial pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam menjawab Sangat Tinggi sebesar 5.00%, kemudian dalam Tinggi sebesar 65,00% sedangkan Rendah sebesar 30,00% dan sangat Rendah sebesar 0,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam koperasi melalui kompensasi finansial menjawab Tinggi.

2) Deskripsi Indikator Kompensasi Nonfinansial

Gambaran tentang kompensasi dalam koperasi melalui indikator kompensasi nonfinansial anggota KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator
Kompensasi Nonfinansial

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	3	7.50
62,51% - 81,25%	Tinggi	21	52.50
43,76% - 62,50%	Rendah	12	30.00
25% - 43,75%	Sangat Rendah	4	10.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		87.50%	
Persentase terendah		29.17%	
Rata-rata		65,4%	
Kriteria		Tinggi	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak reponden menyatakan kompensasi melalui kompensasi nonfinansial pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam menjawab Sangat Tinggi sebesar 7.50%, dorongan untuk berpartisipasi kategori Tinggi sebesar 52.50% sedangkan yang menjawab Rendah sebesar 30% dan Sangat Rendah sebesar 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam koperasi melalui kompensasi nonfinansial menjawab Tinggi.

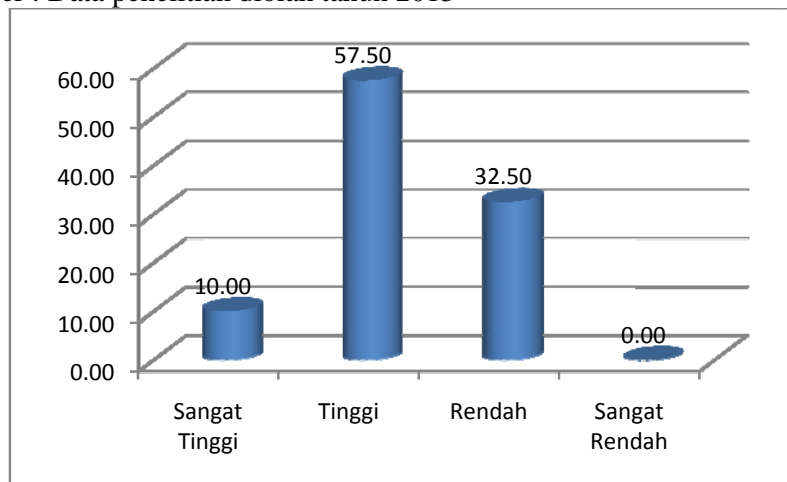
4.1.3.2 Deskripsi Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Gambaran tentang lingkungan kerja KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan kerja

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Baik	4	10.00
62,51% - 81,25%	Baik	23	57.50
43,76% - 62,50%	Kurang Baik	13	32.50
25% - 43,75%	Tidak Baik	0	0.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		92.50%	
Persentase terendah		52.0%	
Rata-rata		66,8%	
Kriteria		Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013



Gambar 4.2

Distribusi Persentase Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel dan gambar diatas terlihat bahwa lingkungan kerja sebesar 10.00% berkategori sangat baik, sebesar 57.50% berkategori baik, kemudian sebesar 32.50% berkategori kurang baik dan berkategori tidak baik sebesar 0%. Sehingga dari analisis deskriptif perolehan presentase rata-rata

sebesar 66.8% menyatakan bahwa lingkungan kerja pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori baik.

1) Deskripsi Indikator Hubungan Sesama Karyawan

Gambaran tentang lingkungan kerja melalui indikator khubungna sesama karyawan KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Hubungan Sesama Karyawan

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Baik	8	20.00
62,51% - 81,25%	Baik	26	65.00
43,76% - 62,50%	Kurang Baik	6	15.00
25% - 43,75%	Tidak Baik	0	0.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		100.0%	
Persentase terendah		58.33%	
Rata-rata		72,7%	
Kriteria		Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan hubungan sesama karyawan pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori sangat baik sebesar 20% kemudian kategori baik sebesar 65% sedangkan kategori kurang baik sebesar 15% dan kategori tidak baik sebesar 0.00%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator keandalan dalam kategori baik.

2) Deskripsi Indikator Hubungan Karyawan dengan Pimpinan

Gambaran tentang lingkungan kerja melalui indikator hubungan karyawan dengan pimpinan pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Hubungan Karyawan dengan Pimpinan

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Baik	6	15.00
62,51% -81,25%	Baik	10	25.00
43,76% -62,50%	Kurang Baik	20	50.00
25% - 43,75%	Tidak Baik	4	10.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		91.7%	
Persentase terendah		33.3%	
Rata-rata		62,1%	
Kriteria		Kurang Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan hubungan karyawan dengan pimpinan pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori sangat baik sebesar 15% kemudian kategori baik sebesar 25% sedangkan kategori kurang baik sebesar 50% dan kategori sangat tidak baik sebesar 10%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator keandalan dalam kategori kurang baik.

3) Deskripsi Indikator Kebersihan Lingkungan kerja

Gambaran tentang lingkungan kerja melalui indikator kebersihan lingkungan kerja KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten

Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator
Kebersihan Lingkungan kerja

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Baik	8	20.00
62,51% - 81,25%	Baik	16	40.00
43,76% - 62,50%	Kurang Baik	15	37.50
25% - 43,75%	Tidak Baik	1	2.50
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		100.0%	
Persentase terendah		37.50%	
Rata-rata		71,6%	
Kriteria		Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan kebersihan lingkungan kerja pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori sangat baik sebesar 20% kemudian kategori baik sebesar 40% sedangkan kategori kurang baik sebesar 37.50% dan kategori tidak baik sebesar 2.50%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator keandalan dalam kategori baik.

4) Deskripsi Indikator Pertukaran Udara

Gambaran tentang lingkungan kerja melalui indikator pertukaran udara pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Pertukaran Udara

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Baik	6	15.00
62,51% - 81,25%	Baik	6	15.00
43,76% - 62,50%	Kurang Baik	18	45.00
25% - 43,75%	Tidak Baik	10	25.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		100.0%	
Persentase terendah		25.00%	
Rata-rata		60,3%	
Kriteria		Kurang Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan pertukaran udara pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori sangat baik sebesar 15% kemudian kategori baik sebesar 15% sedangkan kategori kurang baik sebesar 45% dan kategori tidak baik sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator keandalan dalam kategori kurang baik.

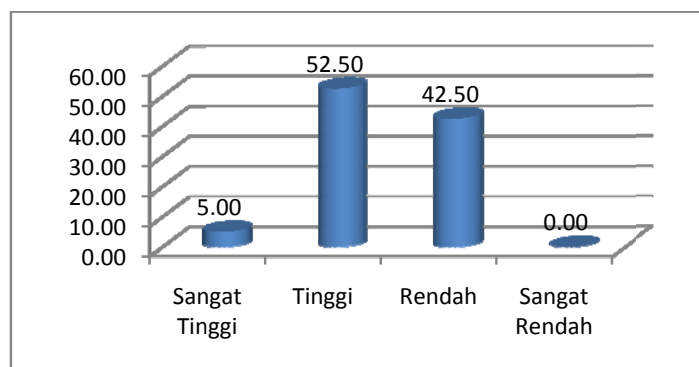
4.1.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Gambaran tentang kinerja karyawan KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Baik	2	5.00
62,51% - 81,25%	Baik	21	52.50
43,76% - 62,50%	Kurang Baik	17	42.50
25% - 43,75%	Tidak Baik	0	0.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		90.00%	
Persentase terendah		45.00%	
Rata-rata		65,7%	
Kriteria		Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013



Gambar 4.3
Distribusi Presentase Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel dan gambar diatas terlihat bahwa kinerja karyawan sebesar 5% berkategori Sangat Baik, sebesar 52.50% berkategori Baik, kemudian sebesar 42.50% berkategori Kurang Baik dan berkategori Tidak Baik sebesar 0%. Sehingga dari analisis deskriptif presentase rata-rata sebesar 65.7% menyatakan bahwa pelayanan pada KSPS Muamalah Primadana Kec. Kradenan Kab. Grobogan dalam kategori Baik.

1) Deskripsi Indikator Kualitas kerja

Gambaran tentang kinerja karyawan melalui indikator kualitas kerja KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini :

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Kualitas Kerja

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Baik	5	12.50
62,51% - 81,25%	Baik	12	30.00
43,76% - 62,50%	Kurang Baik	15	37.50
25% - 43,75%	Tidak Baik	8	20.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		91.67%	
Persentase terendah		33.33%	
Rata-rata		59,4%	
Kriteria		Kurang Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan indikator kualitas kerja pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori Sangat Baik sebesar 12.50% kemudian kategori Baik sebesar 30% sedangkan kategori Kurang Baik sebesar 37.50% dan kategori Tidak baik sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja dalam kategori Kurang Baik.

2) Deskripsi Indikator Kuantitas Hasil Kerja

Gambaran tentang kinerja karyawan melalui indikator kuantitas hasil kerj KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan

berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Kuantitas Hasil Kerja

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Baik	16	40.00
62,51% - 81,25%	Baik	7	17.50
43,76% - 62,50%	Kurang Baik	15	37.50
25% - 43,75%	Tidak Baik	2	5.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		100.0%	
Persentase terendah		37.50%	
Rata-rata		72.2%	
Kriteria		Sangat Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan indikator kuantitas hasil kerja pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori Sangat Baik sebesar 40% kemudian kategori Baik 17.50% sedangkan kategori Kurang Baik sebesar 37.50% dan kategori Tidak baik sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas hasil kerja kategori Sangat Baik.

3) Deskripsi Indikator Pengetahuan

Gambaran tentang kinerja karyawan indikator pengetahuan yang dimiliki karyawan KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Pengetahuan

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase
81,26% - 100%	Sangat Baik	3	7.50
62,51% - 81,25%	Baik	13	32.50
43,76% - 62,50%	Kurang Baik	20	50.00
25% - 43,75%	Tidak Baik	4	10.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		100.00%	
Persentase terendah		25.00%	
Rata-rata		63.4%	
Kriteria		Kurang Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan indikator pengetahuan yang dimiliki karyawan pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori Sangat Baik sebesar 7.50% kemudian kategori Baik sebesar 32.50% sedangkan kategori Kurang Baik sebesar 50.00% dan kategori Tidak Baik sebesar 10%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam kategori Kurang Baik.

4) Deskripsi Indikator Kerjasama

Gambaran tentang kinerja karyawan indikator kerjasama yang dimiliki karyawan di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum di bawah ini:

Tabel 4.13
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Kerjasama

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
81,26% - 100%	Sangat Baik	9	22.50
62,51% - 81,25%	Baik	19	47.50
43,76% - 62,50%	Kurang Baik	10	25.00
25% - 43,75%	Tidak Baik	2	5.00
Jumlah		40	100%
Persentase tertinggi		100.00%	
Persentase terendah		33.33%	
Rata-rata		69.2%	
Kriteria		Baik	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan indikator kerjasama yang dimiliki karyawan di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori Sangat Baik sebesar 22.50% kemudian kategori Baik sebesar 47.50% sedangkan kategori Kurang Baik sebesar 25.00% dan kategori Tidak Baik sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja yang dimiliki karyawan dalam kategori Baik.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

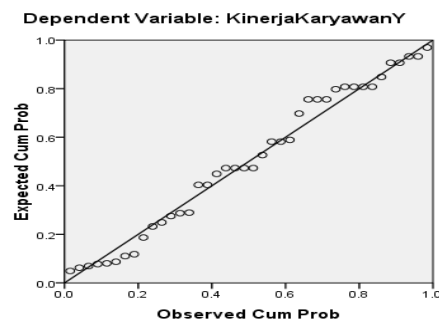
Syarat agar dapat menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya uji asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias. Regresi dalam penelitian ini dinamakan regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) sehingga wajib menggunakan uji asumsi klasik karena variabel menggunakan interval (Ghozali, 2009:145). Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan data harus berdistribusi normal. Model regresi akan dapat

dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat heteroskedastitas. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi Tidak Setuju. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

1) Uji Normalitas

Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi adalah data dan model regresi berdistribusi normal. Kenormalan data ini juga dapat dilihat dari grafik P.Plot. Apabila grafik yang diperoleh dari output SPSS 16 *for windows* ternyata memberikan pola distribusi normal, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas bisa dilihat pada gambar dan tabel dibawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4
P.Plot pengujian normalitas model regresi

Pada grafik P.Plot dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menuju pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji lain yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila signifikansi yang diperoleh $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KinerjaKarya wanY	Kompensa siX1	Lingkunga nKaryawa nX2	Unstandar dized Residual
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	26.28	39.55	26.72	.0000000
	Std. Deviation	4.126	4.971	3.748	.88901082
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.112	.086	.167	.112
	Negative	-.112	-.079	-.098	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.709	.544	1.055	.706
Asymp. Sig. (2-tailed)		.697	.928	.215	.700
a. Test distribution is Normal.					

Sumber data yang diolah tahun 2013

Dari tabel diatas diperoleh besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0.706 dan nilai signifikansinya 0.700 atau $70\% > 5\%$, maka H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Syarat berlakunya model regresi ganda adalah antara variabel bebasnya tidak memiliki hubungan sempurna atau tidak mengandung multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Antara variabel bebas dikatakan multikolinearitas apabila nilai toleransinya diatas 0,1 dan $VIF < 10$. Hasil pengujian multikolinearitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.552	1.210		-4.589	.000		
	KompensasiX1	.733	.111	.883	6.576	.000	.070	14.384
	LinkunganKaryawanX2	.106	.148	.096	.716	.000	.070	14.384

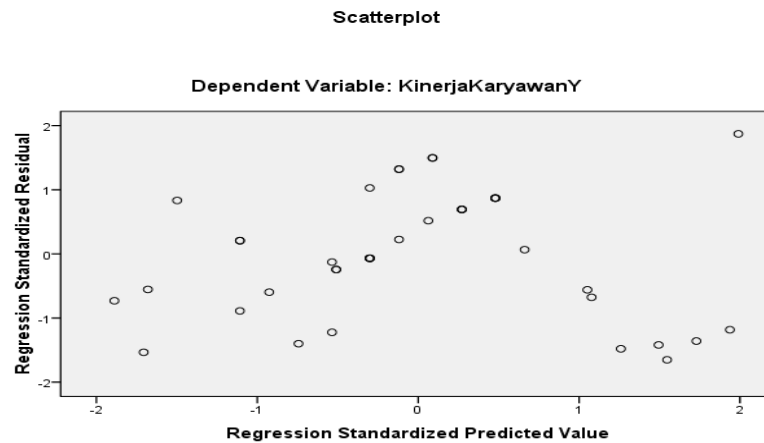
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber data yang diolah tahun 2013

Dari tabel terlihat nilai toleransi dari masing-masing tingkatan nilainya $>0,1$ dan nilai $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* melalui SPSS. Dari grafik *scatter plot* jika terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y, berarti model regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homogen pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas yaitu motivasi kompensasi, dan lingkungan kerja..

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh kompesasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kinerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian diperoleh hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 17 *for windows* diperoleh seperti terangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.552	1.210		-4.589	.000		
	Kompensasi X_1	.733	.111	.883	6.576	.000	.070	14.384
	Lingkungan Karyawan X_2	.106	.148	.096	.716	.000	.070	14.384

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -5.552 + 0.733X_1 + 0.106X_2.$$

Dari persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = -5.552

Jika variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) = 0, kinerja karyawan (Y) sebesar -5.552 point.

2. Koefisien $X_1 = 0.733$

Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.733 dikatakan positif artinya apabila kompensasi pada koperasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan karena nilai koefisien regresinya positif, sedangkan variabel bebas nilainya konstan, maka kompensasi akan mengalami kenaikan sebesar 0.733 point, begitu juga sebaliknya.

3. Koefisien $X_2 = 0.106$

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.106 dikatakan positif artinya apabila kualitas pelayanan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan karena nilai koefisien regresinya positif, sedangkan variabel bebas nilainya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.106 point, begitu juga sebaliknya.

4.1.6. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya jika nilai sig. < alpha (0,05), maka H_a diterima, atau dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen (dalam penelitian ini yakni kompensasi, dan lingkungan kerja) secara terpisah mempengaruhi variabel dependen (dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan). Hasil uji parsial dapat dilihat pada hasil uji parsial (Uji t) berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.552	1.210		-4.589	.000		
	KompensasiX1	.733	.111	.883	6.576	.000	.070	14.384
	Lingkungan KaryawanX2	.106	.148	.096	.716	.000	.070	14.384

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 2013

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima berarti hipotesis yang berbunyi ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karwan KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan diterima, artinya kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima berarti hipotesis yang berbunyi ada pengaruh lingkungan kerja di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan diterima, artinya bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah Jika $\text{sig.} < \alpha (0,05)$, maka H_a diterima, atau dengan kata lain menyatakan bahwa semua variabel independen (dalam penelitian ini kompensasi, dan lingkungan kerja) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (dalam penelitian ini kinerja karyawan). Hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.152	2	316.576	380.015	.000 ^a
	Residual	30.823	37	.833		
	Total	663.975	39			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKaryawanX2, KompensasiX1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima berarti hipotesis yang berbunyi ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan diterima, artinya kompensai (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977 ^a	.954	.951	.913	.724

a. Predictors: (Constant), LingkunganKaryawanX2, KompensasiX1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R square, yaitu 0.954 atau 95.4%. Dengan demikian besarnya kemampuan variabel kompensasi, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 95,4% sedangkan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4) Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi secara parsial (r^2) dari masing-masing variabel tersebut, untuk melihat hasil parsial (r^2) dapat dilihat dari tabel coefficients pada kolom partial yang hasilnya dikuadratkan terlebih dahulu.

Secara parsial kontribusi motivasi berkoperasi, kualitas pelayanan dan lingkungan usaha dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.20
Koefisien Deteminasi Parsial (r^2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-5.552	1.210		-4.589	.000			
	KompensasiX1	.733	.111	.883	6.576	.000	.976	.734	.233
	Lingkungan KerjaX2	.106	.148	.096	.716	.000	.948	.117	.025

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas diketahui besarnya r^2 kompensasi dikoperasi adalah 53,8%, yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel kompensasi dikoperasi dikuadratkan yaitu $(0,734)^2$. Besarnya lingkungan kerja adalah 1.3% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel lingkungan kerja dikuadratkan yaitu $(0,117)^2$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lingkungan kerja.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Deskriptif Persentase

Berdasarkan hasil deskriptif persentase diperoleh tentang gambaran kompensasi, dan lingkungan kerja di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. kompensasi dalam anggota atau karyawan kategori Tinggi, sedangkan lingkungan kerja dalam kategori Baik, .

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Komponen-komponen kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi financial dan kompensasi nonfinansial.

Hasil analisis deskriptif persentase diperoleh gambaran tentang bagaimana kompensasi koperasi di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan, diperoleh rata-rata persentase sebesar 65,9% untuk itu kompensasi koperasi pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori karyawan atau anggota menyetujui. kompensasi berkoperasi dengan indikator kompensasi finansial sebesar 66,3% dalam kategori anggota atau karyawan Tinggi, dan kompensasi berkoperasi dengan indikator nonfinansial sebesar 65,4% dalam kategori Tinggi, kompensasi berkoperasi anggota KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan tergolong semua karyawan Setuju karena anggota belum mendapatkan kompensasi, hal ini dapat dilihat dari sedikitnya karyawan yang kurang bersikap professional dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Kartini kartono (1985), yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah : kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Kondisi material menyangkut kebersihan, ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab, kurang cahaya dan sebagainya. Kondisi psikologis menyangkut hal-hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah sugesti karena sugesti yang dipaksakan , hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan sebagainya.

Hasil analisis deskriptif persentase diperoleh gambaran tentang bagaimana lingkungan kerja di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan, diperoleh rata-rata persentase sebesar 66,8% untuk itu lingkungan kerja pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori baik. Lingkungan kerja dengan indikator hubungan karyawan dengan karyawan sebesar 72,7% dalam kategori baik. Lingkungan kerja dengan indikator hubungan karyawan dengan pimpinan sebesar 62,1% dalam kategori kurang baik. Lingkungan kerja dengan indikator kebersihan lingkungan kerja sebesar 71,6% dalam kategori baik dan lingkungan kerja dengan indikator pertukaran udara sebesar 60,3% dalam kategori kurang baik.

Lingkungan kerja pada pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari hubungan sesama karyawan, karyawan dengan pimpinan, kebersihan lingkungan dan petukaran udara yang baik.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Hasil analisis deskriptif persentase diperoleh gambaran tentang bagaimana kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan, diperoleh rata-rata persentase sebesar 65,7% untuk itu kinerja karyawan pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori baik. kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja sebesar 59,4% dalam kategori kurang baik. Kinerja karyawan dengan indikator kuantitas hasil kerjas sebesar 72,2% dalam kategori baik. Kinerja karyawan dengan indikator pengetahuan sebesar 63,4% dengan kategori baik dan kinerja karyawan dengan kategori kerjasama sebesar 69,2% dalam kategori baik.

Kinerja karyawan di pada KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam kategori baik karena tugas-tugas yang didasarkan, usaha, dan kesempatan berjalan sesuai dengan prosedur dan administrasi yang telah di tetapkan oleh koperasi.

4.2.2. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan, secara parsial

terbukti dari hasil uji t dan secara simultan juga terbukti melalui uji F yang keseluruhan hasil dari uji tersebut memiliki nilai sig. < 0,05.

1. Kompensasi (X_1)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikan 0,00. Karena nilai signifikan kurang dari 0,05 maka nilai t yang diperoleh signifikan. Hal ini berarti motivasi berkoperasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,733. Koefisien regresi kompensasi dikoperasi pada persamaan regresi menunjukkan hubungan yang positif, berarti setiap peningkatan 1 point motivasi berkoperasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,733, artinya bahwa dengan tingkat kompensasi dikoperasi anggota yang Baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang Baik pula.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan kurang dari 0,05 maka nilai t yang diperoleh signifikan. Hal ini berarti lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,106. Koefisien regresi lingkungan pada persamaan regresi menunjukkan hubungan yang positif, berarti setiap peningkatan 1 point lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,106, artinya bahwa dengan tingkat lingkungan kerja yang Baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang Baik pula.

Secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi secara parsial dengan uji determinasi parsial (r^2) sebesar 1,3%. Hal ini sesuai dengan pendapat Darwin Bangun (1989:7) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan, kondisi, dan peristiwa yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan operasional perusahaan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja sebesar 1,3% tergolong kecil hal ini disebabkan disebabkan anggota membutuhkan fasilitas yang dimiliki oleh koperasi tanpa memikirkan kinerja karyawan. Pengaruh yang lebih besar mungkin terdapat pada variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Besarnya kompensasi dikoperasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan secara simultan dapat dikatakan baik. Hal ini dapat diketahui dari nilai R^2 sebesar 95,4% sedangkan sisanya 4,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Akan tetapi kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama tetap mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi sehingga semakin baik kompensasi, dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan suatu koperasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan secara parsial maupun simultan.

2. Secara parsial

2.1 Variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 53,8%.

2.2 Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 1,3%.

3. Secara simultan

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPS Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan sebesar 95,4% dan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi.
 - a. Koperasi hendaknya memberikan asuransi pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Muamalah Primadana Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.
 - b. Hendaknya koperasi menaikkan gaji karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja.
 - a. Koperasi hendaknya meningkatkan koordinasi yang baik antara karyawan dengan pemimpin koperasi.
 - b. Koperasi hendaknya memperbaiki sirkulasi udara dalam ruangan tempat dimana karyawan bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri (Seri Ilmu SDM)*.Yogjakarta : Liberty
- Dessler, Gary. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 jam belajar olah data dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Andi Offset
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Ghozali, Iman. 2001, *Aplikasi Analisis Multivariable Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 1986. *Manajemen*. Yogjakarta : PT. BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 1985. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito S. Alex. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nur Tjahjono, Binawan dan Gunarsih, Tri. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal Daya Saing Vol. 8, No. 2 Desember 2007, MM UMS, Surakarta.
- Peraturan Dekan No: 17/PP/2009. 2009. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*. Semarang: UNNES.

- Purnomo, Joko. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, Jurnal Daya Saing Vol. 8, No. 4 Desember 2007, MM UMS, Surakarta.
- Ranupandojo, Haidjrachman dan Suad, Husnan. 1982. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Yogyakarta : STIE YKPN
- Suwarto. 2003. *Hubungan Industrial Dalam Praktek*. Jakarta : Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII).
- Umar, Husen. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Indikator	No. Soal	Jumlah
Kompensasi	1. Kompensasi finansial 2. Kompensasi non finansial	1,2,3,4,5,6,7,8, 9. 10,11,12,13,14 ,15,	15
Lingkungan kerja.	1. Lingkungan kerja non fisik 2. Lingkungan kerja fisik.	16,17,18,19, 20, 21 22,23, 24,25	10
Kinerja karyawan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Kerjasama	26,27,28,29,30 ,31,32,33,34, 35	10
Jumlah			35

Lampiran 2

INSTRUMEN PENELITIAN**Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan : a. Perguruan Tinggi (S1)
b. Perguruan Tinggi (D3)
c. Tamat SMA
d. Tamat SMP
5. Status : a. Menikah
b. Belum Menikah
c. Janda
d. Duda
6. Lama bekerja : a. 1 s/d 2 tahun
b. 2 s/d 3 tahun
c. 3 s/d 4 tahun
d. > 4 tahun

Petunjuk Pengisian Daftar Pertanyaan

Pilihlah jawaban pernyataan dibawah ini yang sesuai dengan sikap saudara dengan memberikan tanda centang pada kolom STS, TS, S, SS, sesuai sikap saudara.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

A. KOMPENSASI

KOMPENSASI FINANSIAL					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan				
2.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan				

	beban kerja				
3.	Gaji yang diterima sudah sesuai kompetensi yang dimiliki				
4.	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja				
5.	Tunjangan yang diberikan sudah memadai				
6.	Tunjangan diberikan secara adil				
7.	Asuransi-asuransi (kesehatan, jiwa, tenaga kerja) yang diberikan sudah memadai				
8.	Bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) sudah memadai				
9.	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang diberikan sudah memadai				

KOMPENSASI NON FINANSIAL					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
10.	Tugas-tugas yang diberikan menarik				
11.	Pekerjaan yang diberikan penuh tantangan				
12.	Tugas-tugas yang				

	diberikan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan struktural				
13.	Hasil kerja di hargai				
14.	Penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja				
15.	Kebijakan-kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan				

B. LINGKUNGAN KERJA

LINGKUNGAN KERJA					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
A.	Hubungan antara sesama karyawan				
16.	Rekan kerja yang kompeten				
17.	Rekan kerja yang menyenangkan				
18.	Lingkungan kerja yang nyaman				
B.	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan				
19.	Selalu koordinasi dengan pimpinan				
20.	Berinteraksi baik dengan pimpinan.				
21.	Pemimpin mengingatkan saat membuat kesalahan dalam bekerja.				
C.	Kebersihan lingkungan kerja				

22.	Kebersihan lingkungan yang terjaga dengan baik.				
23.	Semangat kerja meningkat ketika lingkungan bersih dan rapi.				
D.	Pertukaran udara				
24.	Jendela yang ada sudah memenuhi sirkulasi udara dalam kantor				
25.	Sirkulasi udara dalam kantor sudah baik.				

C. KINERJA KARYAWAN

KINERJA KARYAWAN					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
A.	Kualitas kerja				
26.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja				
27.	Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu				
28.	Pekerjaan yang saya lakukan akurat				
B.	Kuantitas Hasil Kerja				
29.	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai				
30.	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan				
C.	Pengetahuan				
31.	Saya mampu				

	memahami tugas – tugas yang berkaitan dengan pekerjaan				
32.	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan.				
D.	Kerjasama				
33.	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja				
34.	Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim				
35.	Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				

Lampiran 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.total
X1.1 Pearson Correlation	1	.141	.297	.038	.344 [*]	.145	.237	.160	.111	.093	-.182	-.030	.112	-.182	-.030	.322 [*]
Sig. (2-tailed)		.385	.063	.817	.030	.371	.141	.324	.496	.566	.260	.856	.490	.260	.856	.043
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2 Pearson Correlation	.141	1	.055	.260	.201	-.170	.036	-.137	.109	.329 [*]	.091	-.046	.338 [*]	.091	-.046	.312
Sig. (2-tailed)	.385		.736	.105	.213	.293	.827	.399	.502	.038	.577	.777	.033	.577	.777	.050
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3 Pearson Correlation	.297	.055	1	.242	.216	.087	.315 [*]	.307	.019	.195	.082	.059	-.044	.082	.059	.412 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.063	.736		.132	.180	.594	.047	.054	.905	.227	.615	.718	.788	.615	.718	.008
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4 Pearson Correlation	.038	.260	.242	1	.336 [*]	.390 [*]	.187	.244	.195	.145	-.054	-.112	.157	-.054	-.112	.403 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.817	.105	.132		.034	.013	.249	.129	.228	.373	.740	.492	.335	.740	.492	.010

N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5 Pearson Correlation	.344 [*]	.201	.216	.336 [*]	1	.402 [*]	.235	.231	.030	.403 ^{**}	.199	.060	.118	.199	.060	.593 ^{**}
X1.5 Sig. (2-tailed)	.030	.213	.180	.034		.010	.144	.152	.854	.010	.219	.715	.467	.219	.715	.000
X1.5 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6 Pearson Correlation	.145	-.170	.087	.390 [*]	.402 [*]	1	.143	.119	-.036	.207	-.097	.164	.081	-.097	.164	.356 [*]
X1.6 Sig. (2-tailed)	.371	.293	.594	.013	.010		.378	.464	.825	.199	.551	.312	.617	.551	.312	.024
X1.6 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7 Pearson Correlation	.237	.036	.315 [*]	.187	.235	.143	1	.318 [*]	-.077	.272	.153	-.212	-.169	.153	-.212	.349 [*]
X1.7 Sig. (2-tailed)	.141	.827	.047	.249	.144	.378		.046	.637	.089	.345	.189	.298	.345	.189	.027
X1.7 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8 Pearson Correlation	.160	-.137	.307	.244	.231	.119	.318 [*]	1	.047	-.021	.090	-.027	-.265	.090	-.027	.315 [*]
X1.8 Sig. (2-tailed)	.324	.399	.054	.129	.152	.464	.046		.776	.896	.581	.869	.098	.581	.869	.047
X1.8 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9 Pearson Correlation	.111	.109	.019	.195	.030	-.036	-.077	.047	1	.213	-.034	.212	.432 ^{**}	-.034	.212	.375 [*]
X1.9 Sig. (2-tailed)	.496	.502	.905	.228	.854	.825	.637	.776		.187	.834	.188	.005	.834	.188	.017

N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10 Pearson Correlation	.093	.329*	.195	.145	.403**	.207	.272	-.021	.213	1	.290	.220	.393*	.290	.220	.631**
Sig. (2-tailed)	.566	.038	.227	.373	.010	.199	.089	.896	.187		.070	.173	.012	.070	.173	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11 Pearson Correlation	-.182	.091	.082	-.054	.199	-.097	.153	.090	-.034	.290	1	.442**	.422**	1.000*	.442**	.576**
Sig. (2-tailed)	.260	.577	.615	.740	.219	.551	.345	.581	.834	.070		.004	.007	.000	.004	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.12 Pearson Correlation	-.030	-.046	.059	-.112	.060	.164	-.212	-.027	.212	.220	.442**	1	.285	.442**	1.000*	.518**
Sig. (2-tailed)	.856	.777	.718	.492	.715	.312	.189	.869	.188	.173	.004		.075	.004	.000	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.13 Pearson Correlation	.112	.338*	-.044	.157	.118	.081	-.169	-.265	.432**	.393*	.422**	.285	1	.422**	.285	.531**
Sig. (2-tailed)	.490	.033	.788	.335	.467	.617	.298	.098	.005	.012	.007	.075		.007	.075	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.14 Pearson Correlation	-.182	.091	.082	-.054	.199	-.097	.153	.090	-.034	.290	1.000*	.442**	.422**	1	.442**	.576**
Sig. (2-tailed)	.260	.577	.615	.740	.219	.551	.345	.581	.834	.070	.000	.004	.007		.004	.000

N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.15 Pearson Correlation	-.030	-.046	.059	-.112	.060	.164	-.212	-.027	.212	.220	.442**	1.000*	.285	.442**	1	.518**
Sig. (2-tailed)	.856	.777	.718	.492	.715	.312	.189	.869	.188	.173	.004	.000	.075	.004		.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.tot Pearson Correlation	.322*	.312	.412**	.403**	.593**	.356*	.349*	.315*	.375*	.631**	.576**	.518**	.531**	.576**	.518**	1
Sig. (2-tailed)	.043	.050	.008	.010	.000	.024	.027	.047	.017	.000	.000	.001	.000	.000	.001	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	16

X2.25	Pearson Correlation	.041	.212	.111	.117	.237	.041	.239	.146	.537**	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.803	.190	.496	.472	.140	.803	.138	.370	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.total	Pearson Correlation	.319*	.441**	.484**	.511**	.619**	.519**	.372*	.359*	.545**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.045	.004	.002	.001	.000	.001	.018	.023	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	11

Y.35	Pearson Correlation	.360*	.049	.019	.122	.303	-.078	.000	.355*	.662**	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.022	.764	.906	.455	.057	.634	1.000	.024	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.tota I	Pearson Correlation	.577**	.410**	.430**	.500**	.607**	.300	.416**	.564**	.490**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.006	.001	.000	.060	.008	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	11

22	R - 22	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	42
23	R - 23	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	47
24	R - 24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43
25	R - 25	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	42
26	R - 26	4	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	41
27	R - 27	3	3	2	2	2	2	4	3	1	3	3	2	2	3	2	37
28	R - 28	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	32
29	R - 29	4	3	2	3	2	2	2	3	4	1	1	2	2	1	2	34
30	R - 30	3	4	2	3	2	1	4	2	3	2	4	2	3	4	2	41
31	R - 31	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	30
32	R - 32	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	46
33	R - 33	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	38
34	R - 34	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	2	1	3	2	40
35	R - 35	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	42
36	R - 36	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	37
37	R - 37	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	45
38	R - 38	3	3	2	2	1	1	4	4	3	2	3	3	2	3	3	39
39	R - 39	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	42
40	R - 40	4	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	1	3	3	1	38
Jumlah		126	118	95	102	96	90	113	111	103	100	111	104	98	111	104	1582

Lampiran 5

DATA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

no	resp	Lingkungan kerja (X2)										Y
		Lingkungan kerja			hub.karyawan dengan pimpinan			kebersihan lingkungan kerja		pertukaran udara		
		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	R - 1	4	2	1	2	2	1	3	3	3	2	23
2	R - 2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	29
3	R - 3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	26
4	R - 4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	26
5	R - 5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	35
6	R - 6	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	34
7	R - 7	3	2	4	4	3	4	4	1	1	2	28
8	R - 8	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1	22
9	R - 9	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	23
10	R - 10	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	24
11	R - 11	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	22
12	R - 12	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	23
13	R - 13	3	2	3	2	2	3	4	1	1	2	23
14	R - 14	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	21
15	R - 15	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	25
16	R - 16	1	3	3	3	2	2	2	3	3	4	26
17	R - 17	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	26
18	R - 18	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27
19	R - 19	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27

20	R - 20	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
21	R - 21	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	32
22	R - 22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28
23	R - 23	2	3	3	3	2	1	4	3	3	2	26
24	R - 24	3	3	3	3	1	4	4	3	2	1	27
25	R - 25	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	27
26	R - 26	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	28
27	R - 27	3	3	3	3	2	1	4	1	3	3	26
28	R - 28	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	21
29	R - 29	4	3	3	3	4	2	4	4	1	2	30
30	R - 30	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	26
31	R - 31	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	23
32	R - 32	4	4	3	3	4	5	4	2	4	4	37
33	R - 33	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	25
34	R - 34	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	26
35	R - 35	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	27
36	R - 36	3	3	2	2	1	1	4	2	3	3	24
37	R - 37	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	28
38	R - 38	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	26
39	R - 39	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	30
40	R - 40	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	28
Jumlah		126	118	105	105	96	97	126	103	100	93	1069

Lampiran 6

DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

no	responde n	kinerja karyawan (Y)										Y
		Kualitas kerja			Kuantitas Hasil Kerja		Pengetahua n		Kerjasama			
		26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	R - 1	1	4	2	2	3	3	3	3	2	3	26
2	R - 2	2	4	4	3	4	2	3	3	2	3	30
3	R - 3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	25
4	R - 4	1	4	3	2	3	3	3	3	4	3	29
5	R - 5	2	2	3	3	2	4	4	3	4	4	31
6	R - 6	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
7	R - 7	2	3	3	3	4	1	1	3	4	4	28
8	R - 8	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	22
9	R - 9	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	18
10	R - 10	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	19
11	R - 11	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	23
12	R - 12	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	21
13	R - 13	2	2	3	3	4	1	1	2	3	4	25
14	R - 14	1	1	3	4	2	3	2	2	2	2	22
15	R - 15	1	4	3	4	3	3	2	1	2	1	24
16	R - 16	1	2	1	1	2	3	3	2	2	1	18
17	R - 17	1	4	3	4	3	3	3	3	2	2	28
18	R - 18	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	29
19	R - 19	1	4	3	1	3	3	3	2	2	2	24
20	R - 20	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33

21	R - 21	1	4	1	4	4	3	3	2	2	3	27
22	R - 22	1	4	2	2	2	3	3	3	2	3	25
23	R - 23	1	4	1	4	4	3	3	3	3	3	29
24	R - 24	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	31
25	R - 25	1	4	3	4	4	2	3	3	2	2	28
26	R - 26	3	3	1	1	2	4	2	2	3	3	24
27	R - 27	2	3	1	2	4	1	3	4	3	4	27
28	R - 28	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	21
29	R - 29	2	2	3	3	4	4	1	2	3	3	27
30	R - 30	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	28
31	R - 31	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	25
32	R - 32	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	32
33	R - 33	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	22
34	R - 34	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	30
35	R - 35	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	28
36	R - 36	2	2	1	1	4	2	3	2	3	2	22
37	R - 37	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	30
38	R - 38	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	29
39	R - 39	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	29
40	R - 40	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	26
Jumlah		78	112	95	105	126	103	100	113	111	108	1051

ANALISIS DESKRIPTIF PERSENTASE KOMPENSASI (X1)

No	Kode Resp	kompensasi finansial			kompensasi nonfinansial		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	21	58.33%	R	18	75.00%	T
2	R-2	24	66.67%	T	16	66.67%	T
3	R-3	21	58.33%	R	17	70.83%	T
4	R-4	27	75.00%	T	21	87.50%	ST
5	R-5	30	83.33%	ST	19	79.17%	T
6	R-6	31	86.11%	ST	18	75.00%	T
7	R-7	23	63.89%	T	14	58.33%	R
8	R-8	22	61.11%	R	12	50.00%	R
9	R-9	20	55.56%	R	15	62.50%	R
10	R-10	23	63.89%	T	15	62.50%	R
11	R-11	23	63.89%	T	17	70.83%	T
12	R-12	19	52.78%	R	18	75.00%	T
13	R-13	21	58.33%	R	10	41.67%	SR
14	R-14	17	47.22%	R	17	70.83%	T
15	R-15	19	52.78%	R	17	70.83%	T
16	R-16	18	50.00%	R	13	54.17%	R
17	R-17	21	58.33%	R	17	70.83%	T
18	R-18	27	75.00%	T	18	75.00%	T
19	R-19	21	58.33%	R	18	75.00%	T
20	R-20	27	75.00%	T	20	83.33%	ST
21	R-21	23	63.89%	T	18	75.00%	T
22	R-22	24	66.67%	T	18	75.00%	T
23	R-23	26	72.22%	T	21	87.50%	ST
24	R-24	26	72.22%	T	17	70.83%	T
25	R-25	24	66.67%	T	18	75.00%	T
26	R-26	26	72.22%	T	15	62.50%	R
27	R-27	22	61.11%	R	15	62.50%	R
28	R-28	25	69.44%	T	7	29.17%	SR
29	R-29	25	69.44%	T	9	37.50%	SR
30	R-30	24	66.67%	T	17	70.83%	T
31	R-31	23	63.89%	T	7	29.17%	SR
32	R-32	29	80.56%	T	17	70.83%	T
33	R-33	23	63.89%	T	15	62.50%	R
34	R-34	27	75.00%	T	13	54.17%	R
35	R-35	27	75.00%	T	15	62.50%	R
36	R-36	23	63.89%	T	14	58.33%	R
37	R-37	29	80.56%	T	16	66.67%	T
38	R-38	23	63.89%	T	16	66.67%	T
39	R-39	25	69.44%	T	17	70.83%	T
40	R-40	25	69.44%	T	13	54.17%	R
Jumlah		954	66.3%	T	628	65.4%	T

	F	%	F	%
Sangat Tinggi	2	5.00	3	7.50
Tinggi	26	65.00	21	52.50
Rendah	12	30.00	12	30.00
Sangat Rendah	0	0.00	4	10.00

Lampiran 8

ANALISIS DESKRIPTIF PERSENTASE LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Kode Resp	Lingkungan kerja			hub.karyawan dengan pimpinan			kebersihan lingkungan kerja			pertukaran udara		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	7	58.33%	R	5	41.67%	SR	6	75.00%	T	5	62.50%	R
2	R-2	9	75.00%	T	7	58.33%	R	6	75.00%	T	7	87.50%	ST
3	R-3	8	66.67%	T	7	58.33%	R	5	62.50%	R	6	75.00%	T
4	R-4	8	66.67%	T	7	58.33%	R	6	75.00%	T	5	62.50%	R
5	R-5	12	100.00%	ST	9	75.00%	T	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
6	R-6	10	83.33%	ST	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	7	87.50%	ST
7	R-7	9	75.00%	T	11	91.67%	ST	5	62.50%	R	3	37.50%	SR
8	R-8	7	58.33%	R	8	66.67%	T	4	50.00%	R	3	37.50%	SR
9	R-9	8	66.67%	T	9	75.00%	T	4	50.00%	R	2	25.00%	SR
10	R-10	10	83.33%	ST	6	50.00%	R	4	50.00%	R	4	50.00%	R
11	R-11	9	75.00%	T	4	33.33%	SR	5	62.50%	R	4	50.00%	R
12	R-12	8	66.67%	T	8	66.67%	T	3	37.50%	SR	4	50.00%	R
13	R-13	8	66.67%	T	7	58.33%	R	5	62.50%	R	3	37.50%	SR
14	R-14	7	58.33%	R	6	50.00%	R	5	62.50%	R	3	37.50%	SR
15	R-15	9	75.00%	T	7	58.33%	R	6	75.00%	T	3	37.50%	SR
16	R-16	7	58.33%	R	7	58.33%	R	5	62.50%	R	7	87.50%	ST
17	R-17	7	58.33%	R	6	50.00%	R	6	75.00%	T	7	87.50%	ST
18	R-18	9	75.00%	T	7	58.33%	R	6	75.00%	T	5	62.50%	R
19	R-19	9	75.00%	T	7	58.33%	R	6	75.00%	T	5	62.50%	R
20	R-20	9	75.00%	T	11	91.67%	ST	8	100.00%	ST	6	75.00%	T
21	R-21	9	75.00%	T	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	6	75.00%	T
22	R-22	9	75.00%	T	9	75.00%	T	5	62.50%	R	5	62.50%	R
23	R-23	8	66.67%	T	6	50.00%	R	7	87.50%	ST	5	62.50%	R
24	R-24	9	75.00%	T	8	66.67%	T	7	87.50%	ST	3	37.50%	SR

25	R-25	10	83.33%	ST	6	50.00%	R	6	75.00%	T	5	62.50%	R
26	R-26	11	91.67%	ST	6	50.00%	R	6	75.00%	T	5	62.50%	R
27	R-27	9	75.00%	T	6	50.00%	R	5	62.50%	R	6	75.00%	T
28	R-28	7	58.33%	R	5	41.67%	SR	5	62.50%	R	4	50.00%	R
29	R-29	10	83.33%	ST	9	75.00%	T	8	100.00%	ST	3	37.50%	SR
30	R-30	9	75.00%	T	7	58.33%	R	6	75.00%	T	4	50.00%	R
31	R-31	8	66.67%	T	6	50.00%	R	6	75.00%	T	3	37.50%	SR
32	R-32	11	91.67%	ST	12	100.00%	ST	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
33	R-33	9	75.00%	T	8	66.67%	T	5	62.50%	R	3	37.50%	SR
34	R-34	8	66.67%	T	8	66.67%	T	5	62.50%	R	5	62.50%	R
35	R-35	8	66.67%	T	6	50.00%	R	8	100.00%	ST	5	62.50%	R
36	R-36	8	66.67%	T	4	33.33%	SR	6	75.00%	T	6	75.00%	T
37	R-37	9	75.00%	T	7	58.33%	R	7	87.50%	ST	5	62.50%	R
38	R-38	8	66.67%	T	7	58.33%	R	6	75.00%	T	5	62.50%	R
39	R-39	9	75.00%	T	9	75.00%	T	6	75.00%	T	6	75.00%	T
40	R-40	10	83.33%	ST	10	83.33%	ST	4	50.00%	R	4	50.00%	R
Jumlah		349	72.7%	T	298	62.1%	R	229	71.6%	T	193	60.3%	R
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tinggi		8	20.00	6	15.00	8	20.00	6	15.00	6	15.00	6	15.00
Tinggi		26	65.00	10	25.00	16	40.00	6	15.00	6	15.00	6	15.00
Rendah		6	15.00	20	50.00	15	37.50	18	45.00	18	45.00	18	45.00
Sangat Rendah		0	0.00	4	10.00	1	2.50	10	25.00	10	25.00	10	25.00

Lampiran 9

ANALISIS DESKRIPTIF PERSENTASE KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Kode Resp	Kualitas kerja			Kuantitas Hasil Kerja			Pengetahuan			Kerjasama		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	7	58.33%	R	5	62.50%	R	6	75.00%	T	8	66.67%	T
2	R-2	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	5	62.50%	R	8	66.67%	T
3	R-3	7	58.33%	R	5	62.50%	R	5	62.50%	R	8	66.67%	T
4	R-4	8	66.67%	T	5	62.50%	R	6	75.00%	T	10	83.33%	ST
5	R-5	7	58.33%	R	5	62.50%	R	8	100.00%	ST	11	91.67%	ST
6	R-6	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	7	87.50%	ST	12	100.00%	ST
7	R-7	8	66.67%	T	7	87.50%	ST	2	25.00%	SR	11	91.67%	ST
8	R-8	6	50.00%	R	4	50.00%	R	4	50.00%	R	8	66.67%	T
9	R-9	5	41.67%	SR	4	50.00%	R	3	37.50%	SR	6	50.00%	R
10	R-10	4	33.33%	SR	4	50.00%	R	5	62.50%	R	6	50.00%	R
11	R-11	7	58.33%	R	5	62.50%	R	4	50.00%	R	7	58.33%	R
12	R-12	8	66.67%	T	4	50.00%	R	3	37.50%	SR	6	50.00%	R
13	R-13	7	58.33%	R	7	87.50%	ST	2	25.00%	SR	9	75.00%	T
14	R-14	5	41.67%	SR	6	75.00%	T	5	62.50%	R	6	50.00%	R
15	R-15	8	66.67%	T	7	87.50%	ST	5	62.50%	R	4	33.33%	SR
16	R-16	4	33.33%	SR	3	37.50%	SR	6	75.00%	T	5	41.67%	SR
17	R-17	8	66.67%	T	7	87.50%	ST	6	75.00%	T	7	58.33%	R
18	R-18	8	66.67%	T	7	87.50%	ST	6	75.00%	T	8	66.67%	T
19	R-19	8	66.67%	T	4	50.00%	R	6	75.00%	T	6	50.00%	R
20	R-20	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	7	87.50%	ST	9	75.00%	T
21	R-21	6	50.00%	R	8	100.00%	ST	6	75.00%	T	7	58.33%	R
22	R-22	7	58.33%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	T	8	66.67%	T
23	R-23	6	50.00%	R	8	100.00%	ST	6	75.00%	T	9	75.00%	T
24	R-24	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	5	62.50%	R	9	75.00%	T

25	R-25	8	66.67%	T	8	100.00%	ST	5	62.50%	R	7	58.33%	R
26	R-26	7	58.33%	R	3	37.50%	SR	6	75.00%	T	8	66.67%	T
27	R-27	6	50.00%	R	6	75.00%	T	4	50.00%	R	11	91.67%	ST
28	R-28	4	33.33%	SR	5	62.50%	R	4	50.00%	R	8	66.67%	T
29	R-29	7	58.33%	R	7	87.50%	ST	5	62.50%	R	8	66.67%	T
30	R-30	8	66.67%	T	6	75.00%	T	5	62.50%	R	9	75.00%	T
31	R-31	5	41.67%	SR	6	75.00%	T	5	62.50%	R	9	75.00%	T
32	R-32	11	91.67%	ST	7	87.50%	ST	6	75.00%	T	8	66.67%	T
33	R-33	5	41.67%	SR	5	62.50%	R	4	50.00%	R	8	66.67%	T
34	R-34	8	66.67%	T	6	75.00%	T	4	50.00%	R	12	100.00%	ST
35	R-35	7	58.33%	R	7	87.50%	ST	6	75.00%	T	8	66.67%	T
36	R-36	5	41.67%	SR	5	62.50%	R	5	62.50%	R	7	58.33%	R
37	R-37	8	66.67%	T	7	87.50%	ST	6	75.00%	T	9	75.00%	T
38	R-38	7	58.33%	R	6	75.00%	T	5	62.50%	R	11	91.67%	ST
39	R-39	7	58.33%	R	6	75.00%	T	5	62.50%	R	11	91.67%	ST
40	R-40	8	66.67%	T	4	50.00%	R	4	50.00%	R	10	83.33%	ST
Jumlah		285	59.4%	R	231	72.2%	T	203	63.4%	T	332	69.2%	T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tinggi		5	12.50	16	40.00	3	7.50	9	22.50				
Tinggi		12	30.00	7	17.50	13	32.50	19	47.50				
Rendah		15	37.50	15	37.50	20	50.00	10	25.00				
Sangat Rendah		8	20.00	2	5.00	4	10.00	2	5.00				

Lampiran 10

ANALISIS DESKRIPTIF PERSENTASE PER VARIABEL

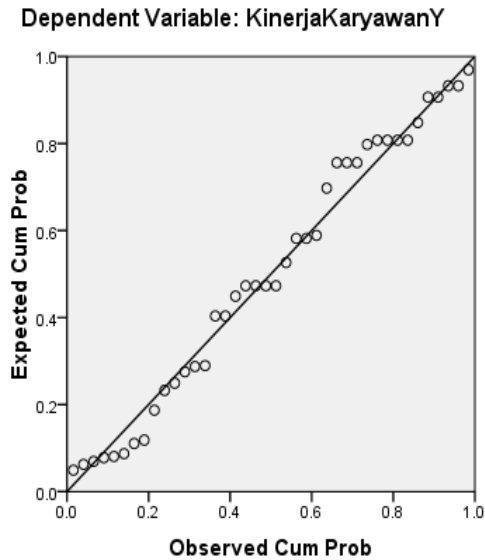
No	Kode Resp	Kompensasi (X1)			Lingkungan kerja (X2)			kinerja karyawan (Y)		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	39	65.00%	T	23	57.50%	R	26	65.00%	T
2	R-2	40	66.67%	T	29	72.50%	T	30	75.00%	T
3	R-3	38	63.33%	T	26	65.00%	T	25	62.50%	R
4	R-4	48	80.00%	T	26	65.00%	T	29	72.50%	T
5	R-5	49	81.67%	ST	35	87.50%	ST	31	77.50%	T
6	R-6	49	81.67%	ST	34	85.00%	ST	36	90.00%	ST
7	R-7	37	61.67%	R	28	70.00%	T	28	70.00%	T
8	R-8	34	56.67%	R	22	55.00%	R	22	55.00%	R
9	R-9	35	58.33%	R	23	57.50%	R	18	45.00%	R
10	R-10	38	63.33%	T	24	60.00%	R	19	47.50%	R
11	R-11	40	66.67%	T	22	55.00%	R	23	57.50%	R
12	R-12	37	61.67%	R	23	57.50%	R	21	52.50%	R
13	R-13	31	51.67%	R	23	57.50%	R	25	62.50%	R
14	R-14	34	56.67%	R	21	52.50%	R	22	55.00%	R
15	R-15	36	60.00%	R	25	62.50%	R	24	60.00%	R
16	R-16	31	51.67%	R	26	65.00%	T	18	45.00%	R
17	R-17	38	63.33%	T	26	65.00%	T	28	70.00%	T
18	R-18	45	75.00%	T	27	67.50%	T	29	72.50%	T
19	R-19	39	65.00%	T	27	67.50%	T	24	60.00%	R
20	R-20	47	78.33%	T	34	85.00%	ST	33	82.50%	ST
21	R-21	41	68.33%	T	32	80.00%	T	27	67.50%	T
22	R-22	42	70.00%	T	28	70.00%	T	25	62.50%	R
23	R-23	47	78.33%	T	26	65.00%	T	29	72.50%	T
24	R-24	43	71.67%	T	27	67.50%	T	31	77.50%	T
25	R-25	42	70.00%	T	27	67.50%	T	28	70.00%	T

26	R-26	41	68.33%	T	28	70.00%	T	24	60.00%	R
27	R-27	37	61.67%	R	26	65.00%	T	27	67.50%	T
28	R-28	32	53.33%	R	21	52.50%	R	21	52.50%	R
29	R-29	34	56.67%	R	30	75.00%	T	27	67.50%	T
30	R-30	41	68.33%	T	26	65.00%	T	28	70.00%	T
31	R-31	30	50.00%	R	23	57.50%	R	25	62.50%	R
32	R-32	46	76.67%	T	37	92.50%	ST	32	80.00%	T
33	R-33	38	63.33%	T	25	62.50%	R	22	55.00%	R
34	R-34	40	66.67%	T	26	65.00%	T	30	75.00%	T
35	R-35	42	70.00%	T	27	67.50%	T	28	70.00%	T
36	R-36	37	61.67%	R	24	60.00%	R	22	55.00%	R
37	R-37	45	75.00%	T	28	70.00%	T	30	75.00%	T
38	R-38	39	65.00%	T	26	65.00%	T	29	72.50%	T
39	R-39	42	70.00%	T	30	75.00%	T	29	72.50%	T
40	R-40	38	63.33%	T	28	70.00%	T	26	65.00%	T
Jumlah		1582	65.9%	T	1069	66.8%	T	1051	65.7%	T
		F	%		F	%		F	%	
Sangat Tinggi		2	5.00		4	10.00		2	5.00	
Tinggi		25	62.50		23	57.50		21	52.50	
Rendah		13	32.50		13	32.50		17	42.50	
Sangat Rendah		0	0.00		0	0.00		0	0.00	

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji normalitas data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KinerjaKaryawanY	KompensasiX1	LingkunganKaryawanX2	Unstandardized Residual
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	26.28	39.55	26.72	.0000000
	Std. Deviation	4.126	4.971	3.748	.88901082
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.086	.167	.112
	Positive	.075	.086	.167	.088
	Negative	-.112	-.079	-.098	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.709	.544	1.055	.706
Asymp. Sig. (2-tailed)		.697	.928	.215	.700
a. Test distribution is Normal.					

B. Uji multikolenieritas

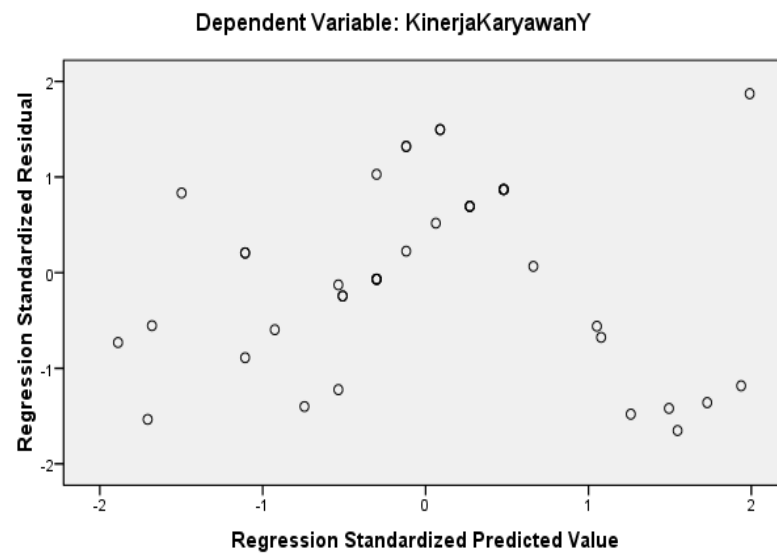
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.552	1.210		-4.589	.000		
KompensasiX1	.733	.111	.883	6.576	.000	.070	14.384
LinkunganKaryawanX2	.106	.148	.096	.716	.000	.070	14.384

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

C. Uji Heterokesdasitas

Scatterplot



UJI REGRESI BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.552	1.210		-4.589	.000		
	KompensasiX1	.733	.111	.883	6.576	.000	.070	14.384
	LinkunganKaryawanX2	.106	.148	.096	.716	.000	.070	14.384

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

1. Uji Hipotesis
 - A. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.552	1.210		-4.589	.000		
	KompensasiX1	.733	.111	.883	6.576	.000	.070	14.384
	LinkunganKaryawanX2	.106	.148	.096	.716	.000	.070	14.384

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

- B. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.152	2	316.576	380.015	.000 ^a
	Residual	30.823	37	.833		
	Total	663.975	39			

a. Predictors: (Constant), LinkunganKaryawanX2, KompensasiX1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

C. Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977 ^a	.954	.951	.913	.724

a. Predictors: (Constant), LingkunganKaryawanX2, KompensasiX1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

D. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-5.552	1.210		-4.589	.000			
KompensasiX1	.733	.111	.883	6.576	.000	.976	.734	.233
LingkunganKerjaX2	.106	.148	.096	.716	.000	.948	.117	.025

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Dokumentasi

Foto karyawan KSPS Primadana Muamalah



Aktivitas Karyawan



Penandatanganan Berkas Pinjaman



Pencairan Pinjaman