

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah BMT Amanah**

BMT Amanah merupakan salah-satu lembaga mikro keuangan islam yang bergerak pada sektor riil dan menengah, yang berada di kota kendari. Secara geografis Kantor BMT Amanah terletak di Jl. Jend. A. Nasution Andonohu, Kendari Sulawesi Tenggara.

Melihat kondisi riil masyarakat kita yang dari sisi ekonomi belum dapat hidup secara layak dan mapan, masih sering terjat rentenir, tidak adanya lembaga yang dapat membantu untuk meningkatkan pendapatan mereka, tidak punya posisi tawar dengan pihak lain dan kondisi-kondisi lainnya yang serba tidak menguntungkan bagi masyarakat kecil; Padahal dari potensi yang dimiliki oleh mereka yang apabila dikelola oleh sistem kebersamaan, maka akan dapat meningkatkan ekonomi mereka. Dengan memperhatikan permasalahan di atas, maka dirintislah BMT ( Baitul Maal Wat Tamwil) Amanah oleh 24 orang anggota pendiri dpada tanggal 23 Mei 2007 di Aula Panti Asuhan Muslim Kota Baubau.

Dalam 4 (empat) tahun perjalanan, saat ini BMT Amanah sudah sudah memiliki cabang tersebar di hampir semua Kabupaten/Kota Sulawesi Tenggara seperti Baubau, Kendari, Ereke Kab. Buton Utara, Tinanggea Kab. Konawe Selatan, Poleang

Kab.Bombana dan Pasarwajo-Mawasangka untuk di KOTA Buton. Alhasil, sampai dengan Desember 2010 BMT Amanah telah memberikan pelayanan pembiayaan kepada 8,069 orang pengusaha mikro dengan total portofolio pembiayaan sebesar kurang lebih Rp. 10,4 milyar rupiah. Saat ini BMT Amanah Sulawesi Tenggara akan memasuki usia yang ke-5, persoalan yang masih harus diselesaikan BMT Amanah adalah dari gerakan menuju profesionalisme. Karena hal tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan untuk menjadi besar yang kami cita-citakan dengan tidak mengenyampingkan nilai-nilai syariah yang merupakan nafas dalam sistem operasional BMT Amanah.

#### **4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan Visi :**

Untuk bisa mengembangkan suatu usaha ditengah-tengah menjamurnya lembaga-lembaga keuangan mikro baik syariah maupun non syariah maka BMT Amanah harus pula didukung oleh Visi dari BMT Amanah adalah menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang profesional dan terpercaya.

#### **Misi**

Adapun misi dari BMT Amanah Cabang Kota Kendari adalah :

- a) Turut serta mewujudkan masyarakat produktif
- b) Mendayagunakan investasi untuk mengembangkan pengusaha mikro, kecil, dan menengah.
- c) Mengajak masyarakat untuk bersikap hemat dan gemar menabung

- d) Menyebarluaskan kepekaan sosial dan kepedulian
- e) Menciptakan sistem kerja yang produktif, efisien dan inovatif.

Berdasarkan misi di atas, maka BMT Amanah merumuskan tujuan lembaganya, diantaranya adalah:

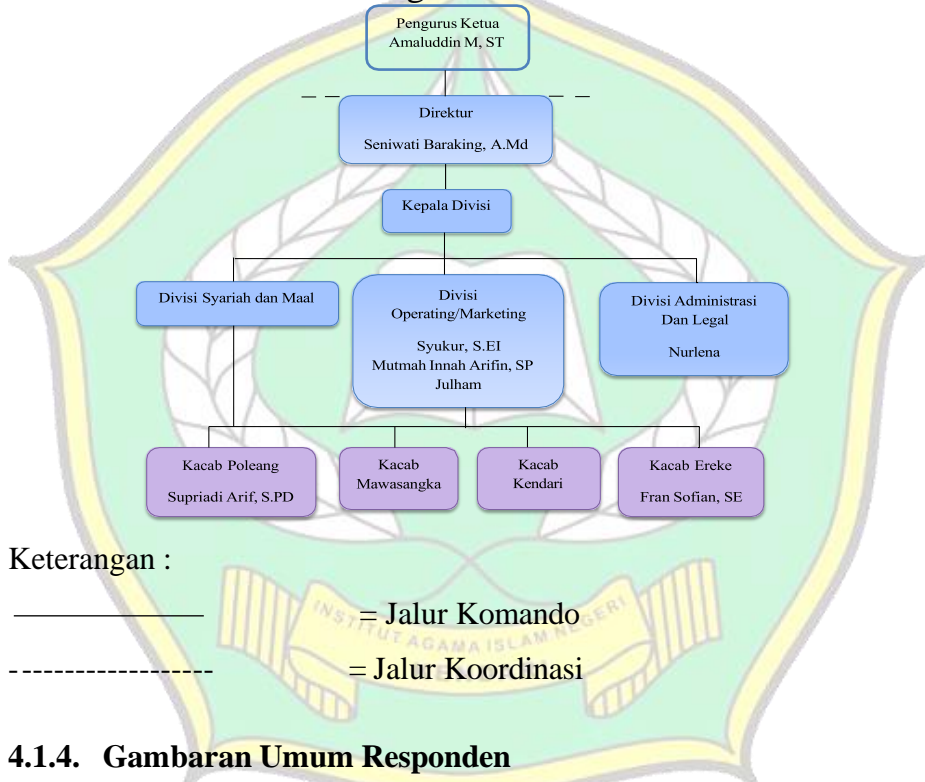
- a) Mendidik masyarakat untuk mengelola keuangannya dengan baik, sehingga pendapatannya lebih besar daripada tingkat konsumsinya.
- b) Mendidik stakeholder untuk memahami dan tunduk kepada prinsip-prinsip syariah
- c) Menyebarluaskan kegiatan BMT Amanah dalam jaringan pembiayaan untuk mengambil inisiatif pada kegiatan- kegiatan dan program nyata untuk mereduksi kemiskinan dan kepedulian terhadap masyarakat miskin.
- d) Memberikan manfaat bagi stakeholder BMT Amanah berupa;
  - Memberikan kemudahan memperoleh modal dan pendanaan serta keuntungan-keuntungan lainnya sehingga dapat berkembang penuh barokah
  - Memberikan keuntungan atau bagi hasil yang kompetitif bagi investor
  - Memberikan kesejahteraan yang layak bagi karyawan
  - Membuka lapangan pekerjaan dan turut andil dalam usaha perbaikan kondisi social bagi masyarakat.

Dengan melihat visi, misi, dan tujuan dari BMT Amanah di atas maka diharapkan BMT Amanah mampu untuk mewujudkannya di dalam setiap operasional usahanya. Sehingga BMT Amanah dapat

menumbuhkan perkembangan perekonomian masyarakat mikro dan kecil khususnya di Kota Kendari ini, sehingga tidak ada lagi masyarakat yang terpuruk dalam kemiskinan.

#### 4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

**Bagan 4.1**  
Struktur Organisasi Perusahaan



#### 4.1.4. Gambaran Umum Responden

Konsumen yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja pada BMT Amanah Kota Kendari di Sulawesi Tenggara. Jumlah karyawan yang dipilih sebagai responden sebanyak 30 orang dengan identitas sebagai berikut : jenis kelamin, usia, pendidikan, agama, pekerjaan, dan lama menjadi sebagai

karyawan.

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner pada karyawan BMT Amanah . Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-Laki	20	66,7%
2	Perempuan	10	33,3%
Jumlah		30	100%

*Sumber : Hasil data primer yang diolah, 2023*

Dari data 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 30 responden dengan kategori jenis kelamin terbagi menjadi 20 orang laki-laki (66,7%) dan 10 orang perempuan (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa Karyawan BMT Amanah di Kota Kendari lebih dominan laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

b. Responden Menurut Umur

Usia sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari sehingga perbedaan usia sangat berpengaruh pula terhadap kecintaan seseorang terhadap organisasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



**Tabel 4.2**  
**Menurut Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Presentasi
1	< 21 Tahun	0	0%
2	21 - 25 Tahun	9	30%
3	26 - 30 Tahun	9	30%
4	31 - 35 Tahun	8	26,7%
5	36 - 50 Tahun	4	13,3%
Jumlah		30	100%

*Sumber : hasil data primer yang diolah, 2023*

Dari data yang disajikan pada tabel 4.2 di atas dapat dilihat terdapat enam jenis pilihan umur responden, sebagian besar umur responden dengan jumlah terbanyak ada dua kelompok yaitu berusia 21 - 25 tahun, yaitu sebanyak 9 orang (30%) dan kelompok kedua berusia 26 - 30 tahun yaitu sebanyak 9 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di BMT Amanah lebih banyak yang berumur 21 - 25 tahun dan 26 - 30 tahun. Selanjutnya, umur dengan jumlah terbanyak yaitu dengan jumlah 8 responden yang dimana umur 31 - 35 tahun (26,7%) 7 orang. Disisi lain dapat dilihat dari data di atas responden dengan umur 36 - 50 Tahun sebanyak 4 orang (13,3%), dan yang terakhir umur < 21 tahun tidak ada sama sekali atau bisa dikatakan 0%.

c. Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan bertujuan guna mengembangkan dan memantapkan kemampuan intelektual, kematangan psikologis dan pembentukan watak seseorang. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat tingkat pendidikan yang berbeda pada responden.

Tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Menurut Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	SMA/MA	3	10%
2	Diploma	3	10%
3	S1	23	76,7%
4	S2	1	3,3%
5	S3	0	0%
Jumlah		30	100%

*Sumber : hasil data primer yang diolah,2023*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan yang telah ditempuh para responden cukup beragam. Presentase terbesar berada pada tingkat pendidikan Strata 1 (S1) yaitu 23 orang (76,7%). Kondisi ini terjadi karena sebagian besar responden adalah karyawan yang bekerja dilapangan dan di dalam perusahaan atau kantor, jadi mereka tidak hanya membawa nama baik perusahaan tetapi juga bertugas mempromosikan, maka dibutuhkan kepintaran dan keahlian khusus. Selain itu, dari tabel diatas juga dapat dilihat jumlah responden dengan pendidikan SMA/MA berjumlah 3 orang (10%), Diploma berjumlah 3 orang (10%), S2 berjumlah 1 orang (3,3%), dan S3 berjumlah 0 orang (0%).

## d. Responden Menurut Agama

**Tabel 4.4**  
**Menurut Agama Responden**

No	Agama	Jumlah	Presentasi
1	Islam	30	100%

*Sumber : hasil data yang di olah, 2023*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden sebagai sampel adalah 30 orang, dimana dari 30 orang tersebut seluruhnya beragama Islam.

## e. Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Dalam penelitian ini jenis pekerjaan responden dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Menurut Pekerjaan Responden**

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentasi
1	Karyawan	14	46,7%
2	Administrasi	2	6,7%
3	Teller	1	3,3%
4	IT Suport	1	3,3%
5	Marketing	10	33,3%
6	Petugas Air	2	6,7%
Jumlah		30	100%

*Sumber : hasil data yang diolah, 2023*

Dari data pada Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah berprofesi sebagai karyawan yaitu berjumlah 14 orang (46,7%). Selain itu, responden berprofesi sebagai marketing juga merupakan responden terbanyak kedua setelah karyawan dengan jumlah responden 10 orang (33,3%). Dari



tabel di atas juga terlihat bahwa responden yang bekerja petugas air berjumlah 2 orang (6,7%), selanjutnya karyawan sebagai administrasi sebanyak 2 orang (6,7%) terdapat juga karyawan sebagai teller dengan jumlah 1 orang (3,3%) dan it support sebanyak 1 orang (3,3%).

f. Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai berapa lama responden menjadi karyawan BMT Amanah dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Menurut Lama Menjadi Karyawan Responden**

No	Lama Menjadi Karyawan	Jumlah	Presentasi
1	< 1 Tahun	1	3,3%
2	1 - 5 Tahun	15	50%
3	6 - 10 Tahun	13	43,3%
4	11 - 15 Tahun	1	3,3%
5	15 Tahun	0	0%
Jumlah		30	100%

*Sumber : hasil data yang diolah, 2023*

Dari data Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa responden yang menjadi karyawan yang kurang lebih selama setahun (< 1 tahun) berjumlah 1 orang (3,3%). Selanjutnya responden yang menjadi karyawan selama 1 – 5 tahun yakni sebanyak 15 orang (50%). Responden yang menjadi karyawan selama 6 – 10 tahun yakni sebanyak 13 orang (43,3%), dan yang terakhir responden yang menjadi karyawan selama 11-15 tahun 1 orang (3,3%) dan >

15 tahun nol (0 ) (0%) atau tidak ada sama sekali.

## 4.2. Hasil dan Pembahasan Penelitian

### 4.2.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses pengumpulan, penyajian serta peringkasan berbagai karakteristik data dalam upaya untuk menggambarkan data tersebut. Statistik deskriptif digunakan untuk mengambil data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang ditinjau dari rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini dimaksud untuk menggambarkan data secara statistik dari variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan. Adapun hasil dari statistik deskriptif bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	30	24.00	40.00	33.93	3.331
Kompensasi	30	17.00	29.00	23.93	3.352
Kepuasan kerja	30	14.00	37.00	25.13	5.557
Kinerja karyawan	30	9.00	28.00	18.73	5.232
Valid N (listwise)	30				

*Sumber: Data Diolah SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas dapat dijelaskan bahwa:

#### 1. Pelatihan

Berdasarkan hasil data yang telah diuji diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai terendah yaitu 24 dan nilai tertinggi yaitu 40. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel Pelatihan dalam penelitian ini berkisar 24 sampai 40 dengan nilai rata-rata 33.93 dengan standar deviasi 3.331.

#### 2. Kompensasi

Berdasarkan hasil data yang telah diuji diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai terendah yaitu 17 dengan nilai tertinggi yaitu 29. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel Kompensasi dalam penelitian ini berkisar 17 sampai 29 dengan nilai rata-rata 23,93 dengan standar deviasi 3.352.

#### 3. Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil data yang telah diuji diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai terendah yaitu 14 dengan nilai tertinggi yaitu 37. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berkisar 14 sampai 37 dengan nilai rata-rata 25,13 dengan standar deviasi 5.557.

#### 4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang telah diuji diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah yaitu 9 dengan nilai tertinggi yaitu 28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini berkisar 9 sampai 28 dengan nilai rata-rata 18,73 dengan standar deviasi 5.232.

Adapun skor responden didistribusikan kedalam tabel

frekuensi diantaranya variabel Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pelatihan**

Indikator	Item	Frekuensi Dan Presentase Jawaban Responden										Mean
		STS(1)		TS(2)		N(3)		S(4)		SS(5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	S	%	
Instruktur	X1,1	0	0%	1	3,30%	1	3,30%	22	73,30%	6	20,00%	3,95
	X1,2	0	0%	0	0%	2	6,70%	21	70,00%	7	23,30%	
Peserta	X1,3	0	0%	0	0%	5	16,70%	17	56,70%	8	26,70%	3,10
Materi	X1,4	0	0%	1	3,30%	1	3,30%	15	50,00%	13	43,30%	3,95
	X1,5	0	0%	1	3,30%	3	10,00%	12	40,00%	14	46,70%	
Metode	X1,6	0	0%	1	3,30%	2	6,70%	16	53,30%	11	36,70%	3,1
	X1,7	0	0%	0	0%	3	10,00%	12	40,00%	15	50,00%	
Tujuan	X1,8	0	0%	0	0%	3	10,00%	15	50,00%	12	40,00%	3,1
Rata – Rata											3,09	

*Sumber : Hasil data diolah Primer yang diolah, 2023*

Hasil penelitian distribusi responden menunjukkan pada variabel pelatihan nilai mean (rata-rata) pada indikator instruktur menunjukkan hasil 3,95. Pada indikator peserta nilai mean (rata-rata) menunjukkan 3,10, pada materi nilai mean (rata-rata) menunjukkan 3,95, pada indikator metode nilai mean (rata-rata) menunjukkan 3,1 dan nilai rata-rata pada indikator tujuan menunjukkan 3,1. Dan secara keseluruhan untuk variabel *Pelatihan* sebesar 3,09 atau sebagian besar responden menilai baik jika dilihat dari tabel nya. Dari indikator pelatihan yang di kemukakan oleh Gary Dessler (2015:284) yaitu (instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan) maka materi dan instruktur menjadi indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,95 dari indikator yang lain dalam pengukuran variabel pelatihan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah

yaitu 3,1 dari indikator metode dan tujuan.

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kompensasi**

Indikator	Item	Frekuensi Dan Presentase Jawaban Responden										Mean
		STS(1)		TS(2)		N(3)		S(4)		SS(5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	S	%	
Upah Atau Gaji	X2,1	0	0%	1	3,30%	3	10,00%	10	33,30%	16	53,30%	3,09
	X2,2	0	0%	1	3%	5	16,70%	12	40,00%	12	40,00%	3,1
Insentif	X2,3	0	0%	1	3%	4	13,30%	17	56,70%	8	26,70%	3,1
Tunjangan	X2,4	0	0%	3	10,00%	6	20,00%	13	43,30%	8	26,70%	3,1
	X2,5	0	0%	2	6,70%	5	16,70%	19	63,30%	4	13,30%	3,1
Fasilitas	X2,6	0	0%	2	6,70%	11	36,70%	13	43,30%	4	13,30%	3,1
Rata-Rata											3,09	

*Sumber : Hasil data diolah primer, 2023*

Hasil penelitian distribusi responden menunjukkan pada variabel kompensasi nilai mean (rata-rata) pada indikator upah atau gaji menunjukkan hasil sebesar 3,09. Pada intensif, tunjangan dan fasilitas nilai mean (rata-rata) menunjukkan 3,1. Dan secara keseluruhan untuk variabel *kompensasi* sebesar 3,09 atau sebagian besar responden menilai baik jika dilihat dari tabel nya.

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan kerja**

Indikator	Item	Frekuensi Dan Presentase Jawaban Responden										Mean
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	S	%	
Gaji	Y1,1	0	0%	3	10,00%	12	40,00%	10	33,30%	5	16,70%	3,1
	Y1,2	1	3%	5	17%	11	36,70%	9	30,00%	4	13,30%	3,1
Promosi	Y1,3	1	3%	7	23%	11	36,70%	10	33,30%	1	3,30%	3,09
	Y1,4	0	0%	8	26,70%	13	43,30%	7	23,30%	2	6,70%	3,1
Rekan Kerja	Y1,5	2	7%	5	16,70%	16	53,30%	4	13,30%	3	10,00%	3,1
	Y1,6	1	3%	6	20,00%	13	43,30%	6	20,00%	4	13,30%	3,09
Pekerjaan	Y1,7	2	6,7	8	26,70%	12	40,00%	6	20,00%	2	6,70%	3,76
	Y1,8	3	10,0%	7	23,30%	12	40,00%	7	23,30%	1	3,30%	3,09
Rata-Rata											3,18	

*Sumber : Hasil data diolah Primer, 2023*

Hasil penelitian distribusi responden menunjukkan pada



variabel kinerja karyawan nilai mean (rata-rata) pada indikator gaji menunjukkan hasil 3,1. Pada promosi nilai mean (rata-rata) menunjukkan 3,09. Pada rekan kerja nilai mean (rata-rata) menunjukkan 3,09 dan yang terakhir pada pekerjaan nilai mean (rata-rata) menunjukkan 3,42. Dan secara keseluruhan untuk variabel *kepuasan kerja* sebesar 3,18.

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	Item	Frekuensi Dan Presentase Jawaban Responden										Mean
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	S	%	
Kualitas Kerja	Y2,1	1	3%	9	30,00%	10	33,30%	6	20,00%	4	13,30%	3,09
	Y2,2	3	10%	7	23%	11	36,70%	7	23,30%	2	6,70%	3,1
Kuantitas Kerja	Y2,3	3	10%	8	27%	10	33,30%	5	16,70%	4	13,30%	3,1
	Y2,4	0	0%	8	26,70%	12	40,00%	5	16,70%	5	16,70%	3,10
Ketepatan Waktu	Y2,5	0	0%	5	16,70%	15	50,00%	7	23,30%	3	10,00%	3,1
	Y2,6	1	3%	6	20,00%	13	43,30%	5	16,70%	5	16,70%	3,1
Rata-Rata											3,1	

*Sumber : Hasil data diolah primer, 2023*

Hasil penelitian distribusi responden menunjukkan pada variabel kinerja karyawan nilai mean (rata-rata) pada indikator kualitas kerja menunjukkan hasil sebesar 3,09. Pada kuantitas kerja dan ketepatan waktu nilai mean (rata-rata) menunjukkan 3,1. Dan secara keseluruhan untuk variabel *kompensasi* sebesar 3,1 atau sebagian besar responden menilai baik jika dilihat dari tabel nya.

### 4.3. Teknik Analisis Data

#### 4.3.1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah salah satu bagian dari

Confirmatory Factor Analysis (CFA) bertujuan untuk mengukur derajat ketepatan dari data pada masing-masing indikator yang kemudian dapat mempertegas indikator-indikator yang dapat menjadi faktor konstruk laten. Pada penelitian ini cut of value uji validitas ialah loading  $> 0,05$ . Sehingga, suatu indikator dapat dikatakan valid jika mempunyai nilai loading faktor  $> 0,05$  (Bahri & Zamzam, 2015), berdasarkan r tabel pada kolom 0,05 untuk 30 responden nilainya 0,306 jadi yang saya gunakan adalah 0,306. Adapun hasil dari uji validitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)**

No	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	X1.1	Instruktur	0,306	0,511	Valid
2	X1.2		0,306	0,334	Valid
3	X1.3	Peserta	0,306	0,696	Valid
4	X1.4	Materi	0,306	0,851	Valid
5	X1.5		0,306	0,755	Valid
6	X1.6	Metode	0,306	0,783	Valid
7	X1.7		0,306	0,699	Valid
8	X1.8	Tujuan	0,306	0,565	Valid

*Sumber: Hasil data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada Pelatihan pada tiap indikator mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel (ketepatan) yaitu 0,306 atau nilai r hitung yang di dapat pada indikator 1 sebesar 0,511 nilai ini lebih besar dari r table ( ketepatan) yaitu sebesar 0,306. Begitupun dengan indikator 2,3,4,5,6,7 dan 8 yang dimana nilai taraf

signifikannya lebih besar dari r tabel ( ketepatan) sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan pada masing-masing indikator dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Konsumsi (X2)**

No	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	X2.1	Upah atau gaji	0,306	0,696	Valid
2	X2.2		0,306	0,695	Valid
3	X2.3	Insentif	0,306	0,781	Valid
4	X2.4	Tunjangan	0,306	0,755	Valid
5	X2.5		0,306	0,671	Valid
6	X2.6	Fasilitas	0,306	0,525	Valid

*Sumber : Hasil data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada variabel Kompensasi pada tiap indikator mempunyai taraf signifikan lebih besar dari r tabel (ketepatan) yaitu 0,306 atau nilai r hitung yang di dapat pada indikator 1 sebesar 0,696 nilai ini lebih besar dari r tabel ( ketepatan) yaitu sebesar 0,306. Begitupun dengan indikator 2, 3, 4, 5 dan 6 yang dimana nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel ( ketepatan) sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi pada masing- masing indikator dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y1)**

No	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	Y1.1	Gaji	0,306	0,468	Valid
2	Y1.2		0,306	0,565	Valid
3	Y1.3	Promosi	0,306	0,724	Valid
4	Y1.4		0,306	0,797	Valid
5	Y1.5	Rekan Kerja	0,306	0,850	Valid

6	Y1.6	Pekerjaan	0,306	0,862	Valid
7	Y1.7		0,306	0,772	Valid
8	Y1.8		0,306	0,656	Valid

*Sumber: Hasil data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja pada tiap indikator mempunyai taraf signifikan lebih besar dari r tabel (ketepatan) yaitu 0,306 atau nilai r hitung yang di dapat pada indikator 1 sebesar 0,468 nilai ini lebih besar dari r tabel ( ketepatan) yaitu sebesar 0,306. Begitupun dengan indikator 2,3,4,5,6,7 dan 8 yang dimana nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( ketepatan) sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja pada masing-masing indikator dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y2)**

No	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	Y2.1	Kualitas Kerja	0,306	0,752	Valid
2	Y2.2		0,306	0,899	Valid
3	Y2.3	Kuantitas Kerja	0,306	0,902	Valid
4	Y2.4		0,306	0,893	Valid
5	Y2.5	Ketepatan waktu	0,306	0,714	Valid
6	Y2.6		0,306	0,761	Valid

*Sumber: Hasil data primer yang diolah, 2023*

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Reliabilitas merupakan tingkat ketepatan, ketelitian, atau keterakuratan sebuah instrument. Jadi reliabilitas memperlihatkan apakah instrument tersebut konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berbeda (Siregar 2017).

**Tabel 4.16**  
**Uji Reliabilitas Konstruk**

Variabel	Contruck Reliability (CR)	Ketepatan	Keterangan
Pelatihan	0,813	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,774	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,861	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,904	0,60	Reliabel

*Sumber : Hasil data primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa asumsi uji Reliabilitas cronbach's alpha sudah terpenuhi karena nilai CR Alpha yang didapatkan lebih besar dari 0,60 artinya pada variable pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat di simpulkan bahwa data sudah reliable.



### 4.3.2. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.17**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.951	6.045		5.285	.000
Pelatihan	-.969	.170	-.769	-5.696	.000
kompensasi	1.109	.224	.669	4.954	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 = 31.951 + -0.969X_1 + 1.109X_2$$

Nilai  $\alpha$  sebesar 31.951 nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variable Kepuasan Kerja belum dipengaruhi oleh variable lain yaitu variable Pelatihan sebagai variabel  $X_1$  dan variable Kompensasi sebagai variable  $X_2$ . Jika variable independent tidak ada maka variable Kepuasan Kerja tidak mengalami perubahan.

$\beta_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar -0.969 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable Pelatihan maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar -0.969.

$\beta_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 1.109 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable budaya organisasi maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 1.109.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.486	6.356		5.898	.000
	Pelatihan	-.545	.183		-2.977	.006
	Kompensasi	-.641	.181	-.490	-3.549	.001
				-.557		

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 = 37.486 + -0.545X_1 + -0.641X_2$$

Nilai  $\alpha$  sebesar 37.486 nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variable Kinerja belum dipengaruhi oleh variable lain yaitu variable Pelatihan sebagai variabel  $X_1$  dan variable Kompensasi sebagai variable  $X_2$ . Jika variable independent tidak ada maka variable Kinerja tidak mengalami perubahan.

$\beta_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar -0.545 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable Pelatihan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar -0.545.

$\beta_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar -0.641 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable budaya organisasi maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar -0.641.

**Tabel 4.18**  
**Uji T Variabel Pelatihan dan Kompensasi**

Uji T digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (bebas) yaitu, *Pelatihan* ( $X_1$ ) dan *Kompensasi* ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu, Kepuasan

Kerja BMT Amanah Kota Kendari (Y1).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.951	6.045		5.285	.000
	Pelatihan	-.969	.170	-.769	-5.696	.000
	kompensasi	1.109	.224	.669	4.954	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sesuai dengan tabel 4.16 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi, pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  sedangkan Kompensasi  $0,00$  artinya pada variabel Kompensasi  $0,00 < 0,05$  dan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 4.19**

**Uji T Variabel Pelatihan dan Kompensasi**

Uji T digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (bebas) yaitu, *Pelatihan* (X1) dan *Kompensasi* (X2) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu, Kinerja Karyawan di BMT Amanah Kota Kendari (Y2).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.486	6.356		5.898	.000
	Pelatihan	-.545	.183		-2.977	.006
	Kompensasi	-.641	.181	-.490	-3.549	.001
				-.557		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan tabel 4.19 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi, pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar  $0,006 < 0,05$  sedangkan Kompensasi  $0,001$  artinya pada variabel Kompensasi  $0,001 < 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.20**  
**Uji T variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.532	4.535		3.425	.002
Kepuasan kerja (Y1)	.127	.176	.135	.723	.476

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y2)

Sesuai dengan tabel 4.20 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi, pengaruh kepuasan kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar  $0,002 < 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.21**  
**Uji T Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.468	10.186		.635	.531
PELATIHAN (X1)	.274	.276	.187	.994	.329
KEPUASAN KERJA (Y1)	.113	.177	.120	.638	.529

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y2)

Sesuai dengan tabel 4.21 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi, pengaruh pelatihan (X1) dan kepuasan kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar  $0,329 > 0,05$  dan  $0,529 > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.22**  
**Uji T kompensasi, kepuasan dan kinerja karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.331	7.487		1.647	.111
KOMPENSASI (X2)	.170	.315	.109	.541	.593
KEPUASAN KERJA (Y1)	.093	.190	.098	.487	.630

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y2)

Sesuai dengan tabel 4.22 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi, pengaruh kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar  $0,593 > 0,05$  dan  $0,630 > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.23**  
**Uji F Variabel Pelatihan dan Kompensasi**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau



tidak.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.572	2	267.786	20.090	.000 <sup>b</sup>
	Residual	359.894	27	13.329		
	Total	895.467	29			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant),Pelatihan, kompensasi

Dari tabel 4.23 dapat disimpulkan untuk pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $20,090 > 3,34$  hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pelatihan dan Kompensasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 4.24**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.400	2	128.700	6.477	.005 <sup>b</sup>
	Residual	536.467	27	19.869		
	Total	793.867	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan,Kompensasi

Dari tabel 4.24 dapat disimpulkan untuk pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,005 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $6,477 > 3,34$  hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pelatihan dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.25**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.530	1	14.530	.522	.476 <sup>b</sup>
	Residual	779.337	28	27.833		
	Total	793.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y2)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (Y1)

Dari tabel 4.25 dapat disimpulkan untuk pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,476 > 0,05$  dan  $f$  hitung  $0,522 < 3,34$  hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .

**Tabel 4.26**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.031	2	21.016	.755	.480 <sup>b</sup>
	Residual	751.836	27	27.846		
	Total	793.867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y2)

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (Y1), PELATIHAN (X1)

Dari tabel 4.26 dapat disimpulkan untuk pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,480 > 0,05$  dan  $f$  hitung  $0,755 < 3,34$  hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .

**Tabel 4.27**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.898	2	11.449	.401	.674 <sup>b</sup>
	Residual	770.969	27	28.554		
	Total	793.867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y2)

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (Y1), KOMPENSASI (X2)

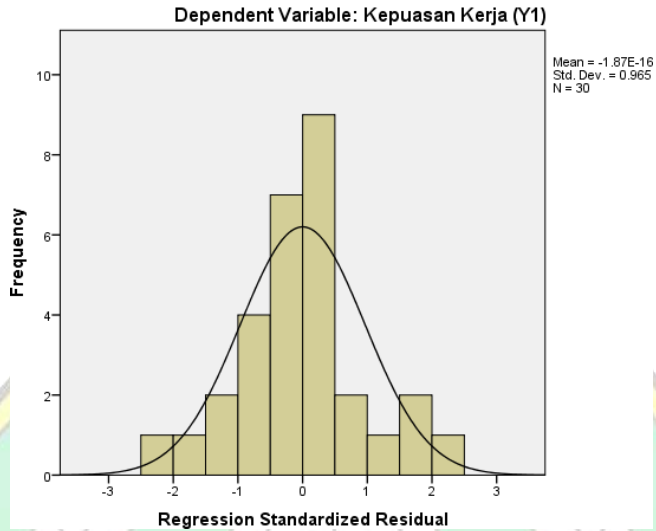
Dari tabel 4.27 dapat disimpulkan untuk kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,674 > 0,05$  dan  $f$  hitung  $0,401 < 3,34$  hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .

#### 4.3.3. Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 161) kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha$  0,05).

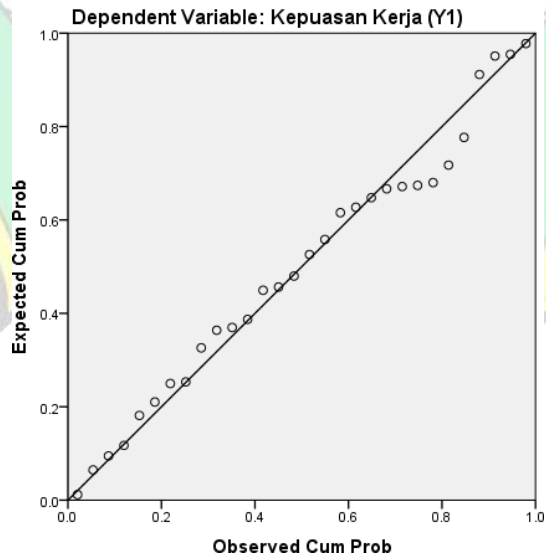
**Table 4.28**  
**Uji Normalitas**  
Histogram



*Sumber : Hasil diolah data primer, 2023*

**Tabel 4.29**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber : Hasil data diolah SPSS, 2023*

Berdasarkan pada tabel, histogram, dan normal P-P Plot of Regression Standardized Residual diatas, dapat dikatakan bahwa residual dari model tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 4.30**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.18795938
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.059
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

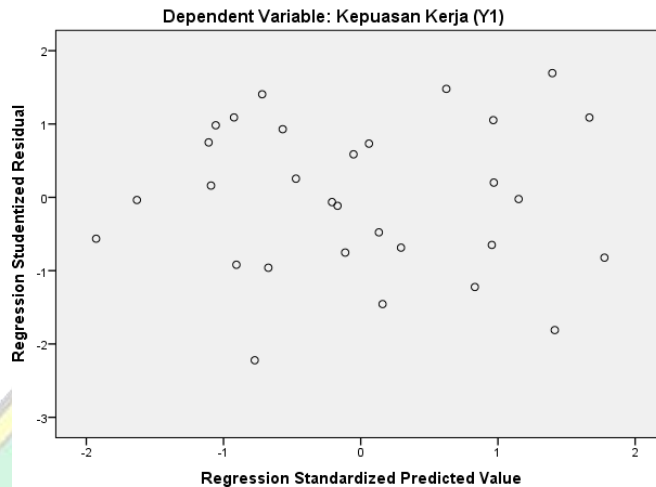
Dari pengujian pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### b) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



**Tabel 4.31**  
**Uji Heterokedastisitas**  
Scatterplot



Sumber: Hasil data diolah SPSS,2023(Uji Heterokedastisitas)

**Tabel 4.32**  
**Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.916	5.525		.166	.870
Pelatihan	-.045	.155	-.061	-.289	.775
Kompensasi	.192	.205	.196	.937	.357

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan pada tabel 4.19 diketahui bahwa nilai signifikan dari pelatihan sebesar 0,775 yang dimana jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedstisitas dalam model regresi tetapi apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala

heterokedstisitas. Maka dapat ditarik kesimpulan pada variabel pelatihan tidak terjadinya gejala heterokedastisitas . Pada variabel kompensasi nilai signifikannya sebesar 0,357 yang dimana  $0,357 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak mengalami terjadinya gejala heterokedastisitas.

### c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi diantara anggota atau data observasi yang teletak berderetan. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Dubin Watson (DW)

**Tabel 4.33**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528 <sup>a</sup>	.279	.192	4.65066	2.321

a. Predictors: (Constant), pelatihan, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasankerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.291 <sup>a</sup>	.085	-.025	5.08068	2.279

a. Predictors: (Constant), pelatihan, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel 4.33 dapat dilihat hasil dari uji autokoelasi bahwa pada uji ini tidak terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1) karena dapat diketahui dari

analisis pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hasil uji 2.321 dan 2.279 berdasarkan pada rumus :

$D < dL$  atau  $d > 4 - dL$  ( $H_0$  di tolak, artinya tidak terdapat autokorelasi)

$DU < d < 4 - dU$  ( maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi)

$DU < dL < dU$  atau  $4 - dU < d < 4 - dL$  (artinya tidak ada kesimpulan)

N : 30 (jumlah responden)

D Y1: 2,321

D Y2: 2,279

dL : 1,283 ( t tabel dw)

Du : 1,566 ( t tabel dw)

4-dL : 4-1,283 = 2,717

4-dU : 4-1,566 = 2,434

**$dU < d < 4 - dU$  1,566 < 2,321 < 2,434**

**$1,566 < 2,279 < 2,434$**

Pada Pada tabel 4.33 dapat dilihat hasil dari uji autokorelasi bahwa pada uji ini tidak terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1) atau  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokorelasi karena dapat diketahui dari analisis pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hasil uji 2.321 dan 2.279.

#### d) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) maka tidak akan terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian tersebut

**Tabel 4.34**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	31.951	6.045		5.285	.000		
pelatihan	-.969	.170	-.769	-5.696	.000	.719	1.391
kompensasi	1.109	.224	.669	4.954	.000	.719	1.391

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	37.486	6.356		5.898	.000		
pelatihan	-.545	.183	-.490	-2.977	.006	.719	1.391
kompensasi	-.641	.181	-.557	-3.549	.001	.719	1.391

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel VIF diketahui bahwa nilai VIF variable X1 Pelatihan dan variabel X2 Kompensasi adalah  $1,391 < 10$

dan nilai tolerance value  $0,719 > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.35**  
**Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.279	.192	4.65066

a. Predictors: (Constant), pelatihan, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasankerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.291 <sup>a</sup>	.085	-.025	5.08068

a. Predictors: (Constant), pelatihan, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 <sup>a</sup>	.408	.366	5.44996

a. Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen

Berdasarkan pada tabel diatas dipengaruhi nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,279 jadi bisa ditarik kesimpulan besar pengaruh variable Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,279 atau 27,9%. Sedangkan besar



pengaruh variable Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,085 atau 8,50%.

#### **4.4. Pembahasan**

Hasil dari pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan yang dilakukan penulis untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil yang diperoleh penulis, secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja BMT Amanah Kota Kendari**

Pengujian hipotesis satu (H1) dapat diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan ini memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja di BMT Amanah Kota Kendari. Pengaruh yang diberikan adalah positif signifikan. Berdasarkan pada tabel 4.16 diperoleh hasil yakni sebesar 0,00 atau dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. dengan pengaruh yang diberikan adalah positif. Dengan kata lain karyawan meyakini pada BMT Amanah untuk menjadikan pelatihan menjadi sebuah prioritas dalam sebuah organisasi di perusahaan.

Penelitian ini turut didukung oleh peneliti sebelumnya (Destiana Wahyuningtyas 2019) dimana memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Supatmi,dkk 2013) dimana

memperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimana sesuai dengan besarnya koefisien path (beta) sebesar 0,170 mengindikasikan pengaruh pelatihan bagi karyawan BPR Nusamba Wlingi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ridolof W.Batilmurik (2010) dengan penelitiannya yang menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan, juga mendukung penelitian Stephen Choo dan Christine Bowley (2007) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja BMT Amanah di Kota Kendari**

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelian ini dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja BMT Amanah di Kota Kendari. Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah positif.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Supatmi,dkk (2013) yang menunjukkan bahwa hasil analisis regresi membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh

yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien path (beta) sebesar 0,681 mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hasil ini juga mendukung Ridolof W.Batilmurik (2010), Suryati (2011) dan Rizwan Qaiser Danish (2010) dengan penelitiannya yang menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah di Kota Kendari**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan Pelatihan berhubungan positif dengan kinerja karyawan dinyatakan terbukti. Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,06 < 0,05$ ), artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil dari penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh (supatmi,dkk 2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien path (beta) sebesar 0,234 dan signifikan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bisa dijelaskan secara langsung oleh pelatihan. Kinerja karyawan yang tinggi timbul

sebagai dampak dari pelatihan yang diikuti. Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kinerja karyawan sangat tergantung pada kualitas pelatihan yang diikuti tersebut. Hasil ini mendukung teori Michael R. Carrel et al (1995) dengan penelitiannya yang menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang diikuti karyawan dinilai berhasil apabila peserta pelatihan mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugastugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Pelatihan harus dievaluasi dengan secara sistematis mendokumentasikan hasil pelatihan dari segi bagaimana sesungguhnya trainees berperilaku kembali di pekerjaan mereka dan relevansi perilaku trainees dengan tujuan perusahaan. Dari lima indikator kinerja karyawan, penilaian rendah tampak pada indikator kuantitas. Selain terkendala dengan tingginya tingkat beban kerja dan batas waktu penyelesaian pekerjaan, karyawan juga merasakan perlunya penambahan sarana dan prasarana yang dapat mendukung pekerjaan agar dapat selesai sesuai dengan kebutuhan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Bolung,dkk (2018) yaitu dari hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Pelatihan merupakan variabel kedua yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Supatmi, Umar, Hamidah (2010); Raja (2016); Fauziah (2012); Mayangsari (2012); Goni, Adolfina, Sumarauw (2015); Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama- sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada organisasi publik.

#### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah di Kota Kendari**

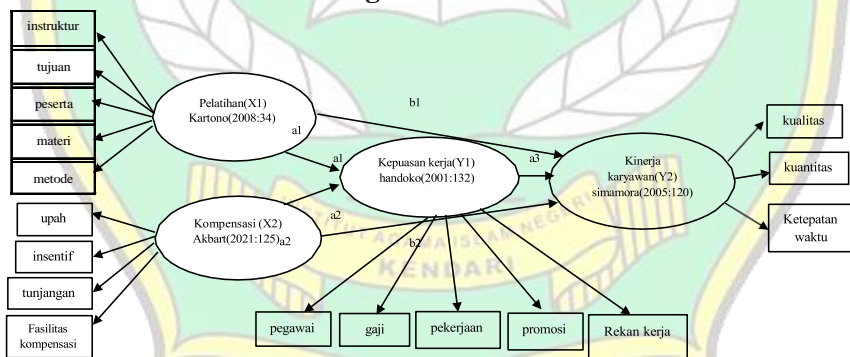
Hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan kompensasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan dinyatakan terbukti dengan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$ , artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil dari penelitian tersebut didukung penelitian yang di lakukan oleh Bolung,dkk (2018) menyatakan bahwa hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Raja (2016)



menunjukkan bahwa variabel independen (kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada nilai signifikansi uji T yang kurang dari 0,05 ( $0,048 < 0,05$ ). Sehingga program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, semakin tinggi pula kinerjanya.

**Bagan 4.2**  
**Hubungan antar variabel**



### Diketahui :

$$a_1$$

1.  $X_1 \rightarrow y_1 = 0,00 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

$a_2$ 

2.  $x_2 \rightarrow y_1 = 0,00 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

 $a_3$ 

3.  $y_2 \rightarrow y_1 = 0,002 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

 $a_1$ 

4.  $x_1 \rightarrow y_1 \rightarrow y_2 = 0,0329 > 0,05$  dan  $0,529 > 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

 $a_2$ 

5.  $x_2 \rightarrow y_1 \rightarrow y_2 = 0,593 > 0,05$  dan  $0,630 > 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

 $b_1$ 

6.  $x_1 \rightarrow y_2 = 0,00 < 0,05$ , menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

 $b_2$ 

7.  $x_2 \rightarrow y_2 = 0,001 < 0,05$ , menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.