

## **BAB IV**

### **LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Laporan Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya Koperasi TKBM Samudera Nusantara**

Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Samudera Nusantara Pelabuhan Banjarmasin adalah suatu organisasi yang berbentuk primer dan bergerak di bidang jasa. Setelah melewati kurun waktu 32 tahun berjalan sejak 2 Januari 1990 hingga tahun 2022, Koperasi TKBM Samudera Nusantara Pelabuhan Banjarmasin mengalami kemajuan di bidang jasa. Koperasi TKBM Samudera Nusantara Pelabuhan Banjarmasin berdiri tanggal 2 Januari 1990 dengan jumlah 10 Karyawan dan 841 Karyawan

Koperasi TKBM melayani kebutuhan Karyawan dalam hal pengobatan, dan pinjaman. Kemudian pada tanggal 2 Januari 1990, keluarlah Akta Pendiri Koperasi yang diberi nama Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dengan alamat Jalan Cempaka Raya RT.28 No. 06, Kec. Banjarmasin Barat dan mempunyai Badan Hukum dengan Nomor 1884/BH/IX.

##### **a. Visi dan Misi Koperasi TKBM Samudra Nusantara**

(Visi) : “Koperasi sebagai Badan Usaha menjawab tantangan untuk melakukan strategi meningkatkan daya saing melalui peningkatan Sumber Daya Manusia, yakni reformasi, efisiensi dan dinamisasi. “

Pendekatan Aplikatif :

- a. Peningkatan SDM pengelola dan anggota koperasi melalui pendidikan, pelatihan dan magang kewirausahaan guna meningkatkan leadership dan manajerial skill.
- b. Melakukan kemitraan untuk mempercepat dan penguasaan manajemen, teknologi dan akses pasar.
- c. Penciptaan iklim kondusif dan pembangunan infrastruktur oleh Pemerintah.

Misi :

- a. Pemberdayaan dan peningkatan partisipasi karyawan dalam bisnis koperasi.
- b. Meningkatnya presentase anggota usia produktif (usia muda) dan peranan perempuan/wanita dalam bisnis koperasi.
- c. Memperbanyak “non voting associate member” termasuk anggota keluarga.
- d. Dinamika bisnis dan efisiensi manajemen mengharuskan integrasi semua kegiatan bisnis dalam sebuah koperasi.
- e. Tuntutan consumer’s need dan persaingan dengan supermarket, retailer besar.
- f. Gerakan koperasi perlu memperkuat dan meragamkan rantai distribusi.
  - 1.) Direct supply : dari pabrik ke konsumen.
  - 2.) Home delivery : hubungan langsung antar koperasi produsen dan koperasi konsumen tanpa melalui rantai distribusi lain (pasar swalayan dan retail).

- g. SKB 2 Menteri 1998 : Menteri Perindustrian – Perdagangan dan Mendagri yang mengatur pasar swalayan besar, berdampak pada makin besarnya peranan koperasi dalam bisnis eceran.
- h. Meningkatkan fasilitas distribusi dan jaringan informasi sehingga koperasi benar-benar mampu menyuplai kebutuhan karyawan dan masyarakat umum lainnya dengan harga kompetitif.
- i. Meningkatkan akses finansial :
  - 1) Program Simpan Pinjam perlu terus ditingkatkan
  - 2) Memperkuat dan mengembangkan program *credit guarantee fund*
  - 3) Pengembangan Bisnis Praktis Koperasi :
    - a) Pelayanan manula
    - b) Pelayanan Prima kesehatan karyawan dan keluarga
    - c) Pelayanan Turisme (tour dan recreation)
    - d) Pelayanan lingkungan, dan sebagainya

#### **b. Struktur Kepengurusan TKBM Samudra Nusantara**

Susunan kepengurusan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM )

Samudra Nusantara adalah sebagai berikut :

- a) Pengurus :
  - (1) Ketua : M. Noor
  - (2) Wakil Ketua : M. Ardiansyah
  - (3) Sekretaris : Surya Dharma
  - (4) Wakil Sekretaris : Sd Muhammad
  - (5) Bendahara : M. Sayuti

b) Pengawas

(1) Koordinator : Risma. H

(2) Anggota : M. Samsul. A

(3) Anggota : Fajar. M.R

c) Personalia – Tata Usaha

(1) Kabag Operasional : H. Haswan Noor

(2) Sub. Bagian Perijinan : Juraidah

(3) Kabag Umum : Khairuddin

(4) Sub. Bagian Personalia : Hamidah

(5) Sub. Bagian Kesra : HJ. Ritta Herlina

(6) Kabag Keuangan : Hj. Siti Fatimah

(7) Kasir : Paulina, SH

(8) Sub. Bagian Penagihan : M. Sholihin

(9) Sub. Bagian Pembukuan : Nisa. P.A

Keseluruhan anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Samudra Nusantara adalah ada sekitar 800 orang karyawan aktif yang kemudian bagi pada keseluruhan grup/regu dengan total sebanyak 16 serta masing-masing karyawan grup/regu berjumlah 50 orang. Pembagian grup terdiri dari 1 grup/regu = 50 orang dengan komposisi 2 kepala grup/regu dan 48 karyawan.

## **2. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah

a. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

**Tabel III**  
**karakteristik Responden Berdasrkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	20-29 Thn	23	25.8	25.8	25.8
	30-39 Thn	21	23.6	23.6	49.4
	40-49 Thn	30	33.7	33.7	83.1
	> 50 Thn	15	16.9	16.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel III diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia sebagian besar dari mereka berusia 40-49 tahun sebanyak 30 orang atau 33,7%. Terdapat 23 orang atau 25,8% dengan usia 20-29 tahun. Kemudian ada 21 orang atau 23,6% dengan usia 30-39 tahun. Dan usia >50 tahun sebanyak 15 orang atau 15,9%.

b. Karakteristik berdasarkan status pernikahan

**Tabel IV**  
**Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Belum Kawin	13	14.6	14.6	14.6
	Menikah	76	85.4	85.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel IV diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan status perkawinan adalah menikah sebesar 76 orang atau 85,4% dan sisanya yang belum kawin sebesar 13 orang atau 14,6%.

c. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel V Karakteristik Responder berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	74	83.1	83.1	83.1
	SMA	15	16.9	16.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel V diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir adalah SLTP yang sebesar 74 orang atau 83,1% dan pendidikan terakhir SMA sebesar 15 orang atau 16,9%.

d. Karakteristik berdasarkan lamanya bekerja

**Tabel VI Karakteristik Responden Berdasarkan lamanya Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Thn	20	22.5	22.5	22.5
	6-10 Thn	17	19.1	19.1	41.6
	11-15 Thn	23	25.8	25.8	67.4
	16-20 Thn	29	32.6	32.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel VI diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan lamanya bekerja adalah 16-20 tahun sebanyak 29 orang atau 32,6%. Terdapat 11-15 tahun sebanyak 23 orang atau 25,8%. Kemudian < 5 tahun sebesar 20 orang atau 22,5%. Dan lama bekerja dengan 6-10 tahun sebesar 10 orang atau 19,1%.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Variabel Kompensasi

- 1) Indikator Upah dan Gajih yang saya Terima selama ini sudah Memenuhi Kehidupan sehari-hari

**Tabel VII**  
**(X.1) Jawaban Responden Upah Dan Gajih Yang Saya Terima Selama Ini Sudah Memenuhi Kehidupan Sehari-Hari**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4.5	4.5	4.5
	S	36	40.4	40.4	44.9
	SS	49	55.1	55.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel VII diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sangat setuju memiliki perbandingan lebih besar dibanding dengan alternatif jawaban lainnya dengan sebesar 49 responden atau 55,1%. Selanjutnya disusul dengan tanggapan setuju 36 responden atau 40,4%. dan tanggapan netral 4 responden atau 4,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan

pernyataan bahwa upah dan gaji yang Saya terima selama ini sudah memenuhi kehidupan sehari-hari.

- 2) Indikator Besaran Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

**Tabel VIII**

**(X.2) Jawaban Responden Besaran Gaji Yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Saya Lakukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	18.0	18.0	18.0
	S	27	30.3	30.3	48.3
	SS	46	51.7	51.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel VIII diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sangat setuju memiliki perbandingan lebih besar dibanding dengan alternatif jawaban lainnya dengan sebesar 46 responden atau 51,7%, selanjutnya disusul dengan tanggapan setuju 27 responden atau 30,3%. Dan tanggapan netral 16 responden atau 18,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa besaran gaji diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

- 3.) Indikator Prestasi yang saya capai selama ini telah diberikan imbalan yang sesuai dengan pencapaian



**Tabel IX**  
**(X.3) Jawaban Responden Prestasi Yang Saya Capai Selama Ini Telah Diberikan Imbalan Sesuai Dengan Pencapaian**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.7	6.7	6.7
	N	32	36.0	36.0	42.7
	S	26	29.2	29.2	71.9
	SS	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel IX diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden netral memiliki perbandingan lebih besar dibanding dengan alternatif jawaban lainnya dengan sebesar 32 responden atau 36,0%. Selanjutnya disusul dengan tanggapan setuju 26 responden atau 29,2%. Dan tanggapan sangat setuju 25 responden atau 28,1%. Serta tanggapan tidak setuju 6 responden atau 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden netral dengan pernyataan bahwa prestasi yang saya capai selama ini telah memberikan imbalan sesuai dengan pencapaian.

- 4.) Indikator Intensif yang saya terima Selama Bekerja Sesuai dengan Kualitas Pekerjaan yang dihasilkan

**Tabel X**  
**(X.4) Jawaban Responden Intensif Yang Saya Terima Selama Bekerja Sesuai Dengan Kuantitas Pekerjaan Yang Dhasilkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	26	29.2	29.2	29.2
	S	36	40.4	40.4	69.7
	SS	27	30.3	30.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel X diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sangat setuju memiliki perbandingan yang lebih besar dibanding dengan alternatif jawaban lainnya dengan sebesar 36 responden atau 40,4%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan sangat setuju 27 responden atau 30,3%. Dan tanggapan netral 26 responden atau 29,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa intensif yang saya terima selama bekerja sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5.) Indikator Pembayaran yang saya terima sesuai dengan waktu yang ditentukan

**Tabel XI**

**(X.5) Jawaban Responden Pembayaran Yang Saya Terima Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	12	13.5	13.5	14.6
	S	42	47.2	47.2	61.8
	SS	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XI diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju memiliki perbandingan lebih besar dibanding dengan alternatif jawaban lainnya dengan sebesar 42 responden atau 47,2%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan sangat setuju 34 responden atau 38,2%. Dan tanggapan netral 12 responden atau 13,5% serta tanggapan tidak setuju 1 responden atau 1,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa pembayaran yang saya terima sesuai dengan waktu yang ditentukan.

6.) Indikator Fasilitas yang diberikan dapat membantu Proses Pelaksanaan pekerjaan

**Tabel XII**

**(X.6) Jawaban Responden Fasilitas Yang Diberikan Dapat Membantu Proses Pelaksanaan Pekerjaan**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	N	13	14.6	14.6	14.6
	S	47	52.8	52.8	67.4
	SS	29	32.6	32.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XII diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju memiliki perbandingan yang lebih besar dibanding alternatif jawaban lainnya sebesar 47 responden atau 52,8%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan sangat setuju 29 responden atau 32,6%. Dan tanggapan netral 13 responden atau 14,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan

pernyataan bahwa fasilitas yang diberikan dapat membantu proses pelaksanaan pekerjaan.

- 7.) Indikator Fasilitas Yang Diberikan Berupa Jaminan Kesehatan Sudah Membantu Karyawan

**Tabel XIII**

**(X.7) Jawaban Responden Fasilitas Yang Diberikan Berupa Jaminan Kesehatan Sudah Membantu Karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	N	7	7.9	7.9	10.1
	S	44	49.4	49.4	59.6
	SS	36	40.4	40.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XIII diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju memiliki perbandingan lebih besar dibanding alternatif jawaban lainnya sebesar 44 responden atau 49,4%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan sangat setuju 36% atau 40,4 %. Dan tanggapan netral 7 responden atau 7,9% serta tanggapan tidak setuju 2 responden atau 2,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa fasilitas yang diberikan berupa jaminan kesehatan sudah membantu karyawan.

- b. Variabel Kinerja Karyawan

- 1.) Indikator Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas Yang Diberikan

**Tabel XIV**

**(Y.1) Jawaban Responden Saya Mampu Menyelesaikan  
Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas Yang Diberikan**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	TS	8	9.0	9.0	9.0
	N	11	12.4	12.4	21.3
	S	34	38.2	38.2	59.6
	SS	36	40.4	40.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XIV diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sangat setuju memiliki perbandingan yang lebih besar dibanding alternatif jawaban lainnya sebesar 36 responden atau 40,4%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan setuju 34 responden atau 38,2%. Dan tanggapan netral 11 responden atau 12,4% serta tanggapan tidak setuju sebesar 8 responden atau 9,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

- 2) Indikator Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Diharapkan

**Tabel XV**

**(Y.2) Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target  
Yang Diharapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.7	6.7	6.7
	N	12	13.5	13.5	20.2
	S	39	43.8	43.8	64.0
	SS	32	36.0	36.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XV diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju memiliki perbandingan yang lebih besar dibanding dengan jawaban alternatif lainnya sebesar 39 responden atau 43,8%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan sangat setuju 32 responden atau 36,0%. Dan tanggapan netral 12 responden atau 13,5% serta tanggapan tidak setuju 6 responden atau 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.

### 3) Indikator Saya Bertanggung Jawab Dengan Apa Yang Saya Kerjakan

**Tabel XVI**

**(Y.3) Jawaban Responden Saya Bertanggung Jawab Dengan**

**Apa Yang Saya Kerjakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	8	9.0	9.0	10.1
	S	43	48.3	48.3	58.4
	SS	37	41.6	41.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XVI diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju memiliki perbandingan yang lebih besar dibanding dengan jawaban alternatif lainnya sebesar 43 responden atau 48,3%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan sangat setuju 37 responden atau 41,6%. Dan tanggapan netral 8 responden atau 9,0% serta tanggapan tidak setuju 1 responden atau 1,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan.

- 4) Indikator Didalam Pekerjaan Yang Saya Lakukan Banyak Memberikan Pembelajaran Yang Mampu Membuat Saya Lebih Baik

**Tabel XVII**

**Y.4) Didalam Pekerjaan Yang Saya Lakukan Banyak Memberikan Pembelajaran Yang Mampu Membuat Saya Lebih Baik**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	11	12.4	12.4	13.5
	S	37	41.6	41.6	55.1
	SS	40	44.9	44.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XVII diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sangat setuju memiliki perbandingan lebih besar dibanding dengan alternatif jawaban lainnya sebesar 40 responden atau

44,9%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan responden setuju 37 responden atau 41,6%, dan tanggapan netral 11 responden atau 12,4% serta tanggapan tidak setuju 1 responden atau 1,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa didalam pekerjaan yang saya lakukan banyak memberikan pembelajaran yang mampu membuat saya lebih baik.

5) Indikator Saya Memiliki Motivasi Yang Tinggi Dalam Bekerja

**Tabel XVIII**

**(Y.5) Jawaban Responden Saya Memiliki Motivasi Yang Tinggi Dalam Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	11.2	11.2	11.2
	S	45	50.6	50.6	61.8
	SS	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XVIII diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju memiliki perbandingan yang lebih besar dibanding dengan alternatif tanggapan lainnya sebesar 45 responden atau 50,6%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan sangat setuju 34 responden atau 38,2% dan tanggapan netral 10 responden atau 11,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

6) Indikator Pimpinan Akan Memberikan Penghargaan Jika Saya Mampu Memberikan Yang Terbaik Kepada Perusahaan



**Tabel XIX**

**(Y.6) Jawaban Responden Pimpinan Akan Memberikan  
Penghargaan Jika Saya Mampu Memberikan Yang Terbaik  
Kepada Perusahaan**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	N	7	7.9	7.9	7.9
	S	43	48.3	48.3	56.2
	SS	39	43.8	43.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XIX diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju memiliki perbandingan yang lebih besar dibanding dengan alternatif jawaban lainnya sebesar 43 responden atau 48,3%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan sangat setuju 39 responden atau 43,8%. Dan tanggapan netral 7 responden atau 7,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan akan memberikan penghargaan jika saya mampu memberikan yang terbaik keada perusahaan.

- 7) Pimpinan Akan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Berprestasi Tinggi

**Tabel XX**

**(Y.7) Jawaban Responden Pimpinan Akan Memberikan  
Penghargaan Kepada Karyawan Yang Berprestasi Tinggi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	N	12	13.5	13.5	15.7
	S	34	38.2	38.2	53.9
	SS	41	46.1	46.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XX diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sangat setuju memiliki perbandingan yang lebih besar dibanding dengan alternatif jawaban lainnya sebesar 41 responden atau 46,1%. Seanjutnya, disusul dengan tanggapan setuju 34 responden atau 38,2%. Dan tanggapan netral 12 responden atau 13,5% serta tanggapan tidak setuju 2 responden atau 2,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestas tinggi.

- 8) Bagi Saya Gaya Kepemimpinan Atas Itu Sangat Penting

**Tabel XXI**

**(Y.8) Jawaban Responden Bagi Saya Gaya Kepemimpinan Atas Itu Sangat Penting**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	22.5	22.5	22.5
	S	36	40.4	40.4	62.9
	SS	33	37.1	37.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XXI diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju memiliki perbandingan yang lebih besar dibanding dengan alternatif jawaban lainnya sebesar 36 responden atau 40,4%. Selanjutnya, disusul dengan tanggapan sangat setuju 33 responden atau 37,1% dan tanggapan netral 20 responden atau 22,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa bagi saya gawa kepemimpinan atas ini sangat penting

#### **4. Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dan dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*).

Dalam pengujian Uji validitas ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi agar variabel dapat dikatakan valid yakni sebagai berikut

1. Tingkat Signifikan sebesar 0,05 atau 5%
2.  $Df = n-2$  ( $n=89$ )  
 $Df = 89-2 = 87$   
Maka dapat didapat nilai  $r_{tabel} = 0,1755$
3. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan Valid

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada 87 responden menggunakan Spss IBM 25 (*Statsistic Program For Social Science*) yang mana hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel XXII**  
**Hasil Uji Validitas**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,456	0,1755	Valid
2	0,656	0,1755	Valid
3	0,753	0,1755	Valid
4	0,660	0,1755	Valid
5	0,644	0,1755	Valid
6	0,398	0,1755	Valid
7	0,298	0,1755	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan Tabel XXII diatas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk seluruh butir pertanyaan, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dapat dinyatakan Valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala sama, dengan instrumen yang sama. (Anwae, 2009, hlm. 13)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* yaitu memberikan nilai koefisien korelasi setiap butir pertanyaan dengan pertanyaan total. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS, dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* yaitu:

- a. Apabila koefisien Alpha  $>$  dengan taraf signifikan 60% atau 0,6, maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila koefisien Alpha  $<$  dengan taraf signifikan 60% atau 0,6%, maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 87 responden dengan menggunakan Spss IBM 25 (*Statistic Program For Science*) yang mana hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel Hasil XXIII**

**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi (X)	0,640	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas pada tabel XXIII diatas menunjukkan bahwa dari nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel.

## **5. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan

apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui normalitas data menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov yakni:

- 1) Apabila nilai signifikan  $> 5\%$  atau 0,05 maka distribusi data normal.
- 2) Apabila nilai signifikan  $< 5\%$  atau 0,05 maka distribusi data tidak normal

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

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>Unstandardized Residual</b>
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,57397300
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,040
	Negative	-0,074
Test Statistic		0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel XXIV diatas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai signifikan 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $Asym.sig=0,200 > 0,05$ , sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi Normal

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ditemukan korelasi tinggi antara variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,1 maka data yang akan dianalisis tidak ada gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel XXV Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,886	3,474		8,604	0,000		
	KOMPENSASI	0,317	0,138	0,240	2,301	0,024	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XXV diatas hasil uji multikolinieritas *Tolerance* 1,000 > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan nilai VIF menunjukkan bahwa tidak melebihi 10. Dengan demikian model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dinamakan homokedastitas dan jika berbeda disebut heterosdastitas. (Syafitri, 2019, hlm. 31)

Uji heterokedastisitas menggunakan metode *Glejser*, uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel independent terhadap nilai *absolut* residual. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### XXVI Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,859	2,224		0,700
	KOMPENSASI	0,074	0,088	0,090	0,402

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XXVI diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikan lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Analisis Regresi Linier Sederhana



Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh Kompensasi terhadap variabel terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x$$

$$Y = 29,889 + 0,317X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

$\alpha$  = Nilai Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

**Tabel XXVII Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,886	3,474		8,604	0,000
	KOMPENSASI	0,317	0,138	0,240	2,301	0,024

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Konstanta sebesar 29,886, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kompensasi adalah 0,317. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,317 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pengaruh kompensasi, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,317. Koefisien regresi tersebut bernilai

positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y, maksud dari positif disini adalah angkanya positif.

## 7. Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi TKBM Samudra Nusantara maka dilakukan pengujian-pengujian hipotesis penelitian Kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan pengujian, yaitu Uji T (Uji Signifikan Parsial) dan Uji Koefisien Determinasi

### a. Uji Statistik T (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

Jika nilai signifikannya  $> 0,05$  maka variabel independennya tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikannya  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf tingkat kepercayaan atau alpha 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

b) Jika tingkat signifikan  $< 5\%$  atau 0,05 maka hipotesis diterima.

c) Jika tingkat signifikan  $> 5\%$  atau 0,05 maka hipotesis di tolak.

d)  $t = \alpha / 2 ; n-k-1$

$$t = 0,05/2 ; 89-1-1$$

didapat nilai  $t_{tabel} = 1,9876$

Tabel XXVIII t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,886	3,474		8,604	0,000
	KOMPENSASI	0,317	0,138	0,240	2,301	0,024

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Berdasarkan tabel XXVIII hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dinilai positif dan nilai variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar  $t_{hitung} = 2,301$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,9876$ , dengan nilai Signifikan  $0,024 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan demikian  $H_a$  diterima bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**b. Jika determinasi total ( $R^2$ )**

Berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati angka 1 persamaan garis regresi adalah semakin baik. Sebaliknya jika determinasi total ( $R^2$ ) semakin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

### XXIX Hasil Uji ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>RAA</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.240 <sup>a</sup>	0,057	0,047	3,59445
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: *Output Spss IBM 25*

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.27 dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa nilai  $R^2$  diperoleh sebesar 0,240. Hal ini berarti 24% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, sedangkan 76% dipengaruhi faktor lain .

#### B. Analisis Data

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t analisis regresi linier Sederhana diperoleh bahwa, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi TKBM Samudra Nusantara, hal ini dapat ditunjukkan,  $t_{hitung} = 2,301$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,9876$  , dengan nilai Signifikan  $0,024 < 0,05$ . maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan koperasi TKBM Nusantara dalam perspektif Islam, dengan demikian  $H_a$  dalam penelitian ini diterima.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Baik dalam bentuk finansial secara langsung maupun secara tidak langsung. Besarnya kompensasi

telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya sebuah kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan keluarganya sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai proses untuk memberikan balas dan jasa kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Kompensasi sangat penting dalam sebuah perusahaan, dengan adanya kompensasi maka dapat membantu organisasi/perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, baik berupa upah finansial langsung ataupun upah finansial tidak langsung yang karyawan terima sebagai imbalan atau jasa nya untuk perusahaan. Melalui kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai akan dapat menjadi penentu apakah karyawan akan keluar atau karyawan tersebut tetap bertahan ditempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap apa yang karyawan lakukan selama bekerja terhadap perusahaan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama waktu tertentu berdasarkan pencapaian masing-masing karyawan baik berupa kemampuan, usaha dan pencapaiannya yang telah ditentukan perusahaan. Seseorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan penilaian Kompensasi memberikan pengaruh pada kinerja Karyawan koperasi TKBM Samudra Nusantara, dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Sry Wahyuni (2019) tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakri Huria kota Makassar yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Bakri Huria Kota Makassar.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi TKBM Samudra Nusantara. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi didapat nilai *Adjusted R Square (R2)* dalam penelitian ini sebesar 0,240. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel X yaitu Kompensasi terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan Koperasi TKBM Samudra Nusantara yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 24% sedangkan sisanya 76% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini