

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. BMT Istiqomah Tulungagung**

###### **a. Sejarah BMT Istiqomah Tulungagung**

Cikal bakal BMT Istiqomah adalah sebuah kelompok Swadaya Ekonomi Rakyat (SER). BMT Istiqomah didirikan pada tanggal 3 Maret 2001 yang dibidani oleh 36 orang pendiri. Pada tanggal 4 Juni 2001 BMT Istiqomah diresmikan operasionalnya oleh Direktur Pinbuk Tulungagung dengan sertifikat binaan Pusat Inbukasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung Nomor : 0101 / 52000 / PINBUK / VI / 2001.1

Pada awal operasionalnya BMT Istiqomah hanya bermodalkan dana Rp. 15.000.000,00 yang dihimpun dari para anggota. Dengan segala kekurangan dan keterbatasannya BMT Istiqomah dapat berjalan dengan baik dan berkembang dengan pesat. Yang selanjutnya berkat dukungan seluruh anggota dan pihak Kantor Koperasi dan UKM maka terwujudlah keinginan untuk berbadan hukum koperasi dengan diterbitkan SK Nomor : 188.2/32/BH/424.75/2002 Tanggal 17 Mei 2002.2 Dengan badan hukum koperasi memungkinkan BMT Istiqomah untuk memperluas layanan dengan membuka unit-unit usaha baru, walaupun sampai hari yang dimiliki masih Unit Simpan Pinjam yang berupa BMT. Setelah mengantongi badan hukum koperasi, BMT Istiqomah menapaki babak

baru dengan semakin meluasnya jangkauan wilayah pelayanan. Oleh karena itu, pengurus mengupayakan pendirian kantor cabang BMT. Maka pada bulan Nopember 2002 berhasil didirikan kantor cabang yang berada di kawasan Bago, Tulungagung yang diresmikan pada tanggal 4 Nopember 2002 oleh Direktur pelaksana Pinbuk Tulungagung.

Dalam RAT tanggal 9 Mei 2003 forum menyetujui membangun kantor BMT dengan langkah pertamanya yaitu pembebasan lahan seluas 315 M<sup>2</sup>. Maka ritual peletakan batu pertama segera dilaksanakan, yaitu pada tanggal 5 Juli 2003 oleh KH. Muhsin Ghozali selaku ketua dewan Pengawas Komsyah Istiqomah.<sup>3</sup> Tepat dalam jangka tahun satu tahun, dan tanpa mengganggu keuangan BMT, sebuah kantor yang cukup representatif berhasil di wujudkan. Peresmian diselenggarakan pada tanggal 24 juli 2004 oleh Bupati Tulungagung Bapak Ir. Heru Tjahjono, MM.

b. Visi dan Misi BMT Istiqomah

1) Visi

Visi adalah cara pandang atau obsesi terhadap sesuatu. Maka dalam pengertian ini visi yang dikembangkan oleh Komsyah Istiqomah adalah:

- a) Koperasi adalah sokoguru perekonomian nasional yang harus terus menerus dikembangkan.
- b) Koperasi diharapkan mampu menumbuhkan dan mengembangkan kegiatan ekonmi anggota dan masyarakat.

- c) Koperasi Syariah diharapkan mampu memberikan warna keagamaan dalam kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.

2) Misi

Misi adalah tujuan yang diemban dari aktivitas tertentu. Dari pengertian ini misi yang diamanatkan kepada Komsyah Istiqomah adalah:

- a) Menjadikan Komsyah Istiqomah sebagai lembaga yang secara aktif mensosialisasikan arti penting Koperasi dalam kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.
- b) Menciptakan peluang ekonomi, baik melalui pengembangan sektor usaha perkoperasian, penyediaan permodalan, maupun pembinaan usaha anggota dan masyarakat.
- c) Berupaya mengimplementasikan konsep-konsep syariah dalam kegiatan ekonomi, baik dalam kaitannya dengan kegiatan dan usaha lembaga maupun kegiatan ekonomi dalam masyarakat.

c. Struktur dan Susunan Organisasi BMT Istiqomah

**Tabel 4.1**

**Susunan Pengurus**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	Nursalim, SS..	Jl. Dahlia 09, Karangrejo T.A	Ketua
2.	Adib Makarim, S.Ag.	Tunggulsari, Kedungwaru T.A	Sekretaris
3.	Yoyok Sunaryo, SE.	Ngranti, Boyolangu T.A	Bendahara

Sumber: Data dari RAT BMT Istiqomah

**Tabel 4.2****Susunan Pengawas**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	KH. Muhsin Ghozali	Ds. Bolu, Karangrejo Tulungagung	Pengawas Syariah
2.	Winarto, S.Ag.	Gendingan Kedungwaru	Pengawas Adm & Keuangan
3.	H. Imam Mustakim	Krajan, Karangrejo	Pengawas Org & Kelemb

Sumber: Data dari RAT BMT Istiqomah

**Tabel 4.3****Susunan Pengelola**

No	Nama	Pend	Alamat	Jabatan
1.	M. Arif Jauhari	S-1	Dsn.Krajan Karangrejo- Tagung	Manajer Utama
2.	Dini Indrawati, A.Md.	D – 3	Dsn. Temon- Sukorejo-T. Agung	Kasir
3.	Hetik Harnonik	S-1	Ngujang, Kedungwaru	Administrasi Pembiayaan
4.	Mugiono	SLTA	Ds. Sendang – Sendang- T Agung	Marketing
5.	Heru Sunarko	SLTA	Jln. Anggrek II Karangrejo- TAgung	Marketing
6.	Andi Rosa Wardhana, S.E.	S-1	Dsn. Jenglik Sendang- T Agung	Marketing
7.	Riska Puji Wijayanti	S-1	Tugu Nglongsor	Pembukuan

			Trenggalek	
8.	Zainul Fuad, S.E	S-1	Tiudan Gondang	Manajer
9.	Moh. Ersan Rifa'i	S-1	Majan Kedungwaru	Pembiayaan
10.	Lisa Munisari, S.E	S-1	Jl. IG Ngurah Rai Tulungagung	Pembukuan
11.	Shofa Sanaya	S-1	Plosokandang, Kedungwaru	Kasir
12.	Riko Antofanni	SLTA	Majan Kedungwaru	Pembiayaan
13.	Novan Ega Rahtama	S-1	Serut, Boyolangu	Pembiayaan
14.	M. Qoidul Umam	S-1	Plosokandang, Kedungwaru	Pembiayaan

Sumber: Data dari RAT BMT Istiqomah

#### d. Pelatihan Kerja di BMT Istiqomah

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pelatihan kerja yang ada di BMT Istiqomah Tulungagung bermacam-macam yaitu pelatihan yang diberikan oleh atasan ketika ada pegawai baru, bimbingan teknis, seminar-seminar dll. Pelatihan kerja di BMT Istiqomah tidak terjadwal rutin oleh perusahaan, melainkan diadakan pada saat-saat tertentu tergantung kebijakan perusahaan. Dengan adanya pelatihan tersebut, pegawai BMT Istiqomah mendapatkan banyak wawasan dan lebih memahami apa yang harus dikerjakan. Berikut adalah data pelatihan kerja di BMT Istiqomah:<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup>Hasil wawancara dengan pegawai BMT Istiqomah

Tabel 4.4

## Pelatihan Kerja di BMT Istiqomah

No	Peserta Pelatihan	Proses Pelatihan	Pasca Pelatihan
1	Semua pegawai BMT Istiqomah	Bimtek tentang tata cara pelaksanaan RAT	Pegawai dapat membuat laporan pertanggung jawaban setiap tahunnya sehingga RAT dapat dilaksanakan tepat waktu
2	Manajer BMT Istiqomah dan beberapa pegawai	Pelatihan tentang pengembangan koperasi	Meningkatkan Pengetahuan Pengurus/ Pengelola Koperasi agar dapat menjalankan usaha koperasi dengan baik.
3	Seluruh pegawai BMT Istiqomah	Bimtek tentang pengelolaan dana koperasi syariah	Meningkatkan pengetahuan pengurus dan pengelola BMT Istiqomah sesuai dengan syariat Islam.
4	Manajer dan beberapa pegawai	Bimtek tentang teknik pembagian sisa hasil usaha	Meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengerjakan administrasi keuangan.

## e. Motivasi yang diberikan di BMT Istiqomah.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, motivasi yang ada pada BMT Istiqomah yaitu motivasi dari dalam diri sendiri, motivasi yang diberikan oleh atasan dan saling memberikan semangat sesama pegawai di BMT. Pihak manajer lebih sering memberikan motivasi melalui percakapan di grup whatsapp. Sedangkan motivasi dari dalam diri pegawai sendiri adalah adanya keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya sehingga pegawai harus bekerja dengan maksimal. Selain itu sesama pegawai juga saling support dan memberikan semangat karena

dalam bekerja di perusahaan bukan hanya mementingkan diri sendiri tetapi harus mementingkan kepentingan bersama.<sup>56</sup>

f. Kompensasi di BMT Istiqomah

Pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak BMT Istiqomah kepada pegawai adalah berupa gaji, bonus dan juga tunjangan hari raya. Sistem penggajian di BMT Istiqomah adalah dihitung perbulan. Setiap staf pegawai diberikan gaji yang berbeda-beda. Sedangkan bonus akan diberikan jika pegawai dapat menarik minat banyak orang untuk menjadi anggota BMT baik itu anggota menabung ataupun anggota pembiayaan. Selain itu setiap memasuki hari raya idul fitri, perusahaan biasanya juga memberikan tunjangan hari raya kepada pegawai. Menurut pegawai yang ada di BMT Istiqomah, berapapun kompensasi yang diberikan perusahaan untuk pegawai tidak akan mempegaruhi kinerja karena ketika pegawai sudah sepakat untuk menjadi bagian dari BMT Istiqomah, dari awal memang sudah memberikan seluruh kemampuan untuk berkerja dengan baik.

g. Sikap Kerja Pegawai BMT Istiqomah

Sikap kerja antar pegawai maupun sikap pegawai terhadap anggota sudah diatur dalam kode etik di BMT Istiqomah. Sikap pegawai terhadap anggota berupa bagaimana melayani anggota yang melakukan transaksi di kantor dengan baik. Selain itu juga sikap menghadapi anggota

---

<sup>56</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Istiqomah

pembiayaan karena tidak semua anggota dapat memenuhi kewajibannya dengan baik. Walaupun begitu, pegawai harus menghadapinya dengan baik. Sikap kerja antar pegawai juga sangat penting agar tercipta hubungan kerja yang baik.<sup>57</sup>

## **2. BMT Harapan Ummat Tulungagung**

### **a. Sejarah BMT Harapan Ummat**

Baitul *Maal Wa Tamwil* yang selanjutnya disingkat BMT adalah lembaga keuangan mikro (LKM) yang di oprasikan dengan sistem yang sesuai dengan syariat Islam. BMT merupakan institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu yaitu *baitul maal* (melakukan kegiatan sosial dan dakwah), *baitul tamwil* (kegiatan bisnis). Sehingga kegiatan BMT adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dengan mendorong kegiatan menabung dan menyalurkan pembiayaan produktif, juga melakukan sosial dengan menggalang titipan dan sosial, seperti zakat, infaq, dan sadaqah serta mendistribusikannya dengan prinsip pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

BMT Harapan Umat merupakan salah satu koprasia syariah yang terbentuk karena adanya krisis ekonomi yang berkepanjangan dan belum ada solusinya untuk saat ini, hampir 85% penduduk Indonesia muslim akan tetapi ironisnya perekonomian negeri ini di pegang dan di kendalikan oleh non muslim bahkan untuk saat ini telah terjadi ketidakadilan dalam sector moneter, sebagian besar rakyat negeri ini menyimpan uangnya di bank konvensional namun bank sangat enggan mengucurkan dananya untuk pengembangan usaha mereka dengan alasan

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Istiqomah

tidak kredibel terlalu memakan banyak biaya dan sebagainya sehingga mereka banyak yang berhubungan dengan rentenir sehingga besar kaum muslim negeri ini belum sadar dengan kewajiban mengeluarkan zakat, infaq, dan shadaqah untuk membantu kaum dhuafa dan kegiatan sosial lainnya dan yang terkait BMT Harapan Umat dirintis pada tahun 1996 dan mulai oprasional sepenuhnya pada 25 januari 2002.

b. Visi dan Misi BMT Harapan Ummat

1) Visi BMT Harapan Ummat

Visi BMT Harapan Umat adalah terwujudnya kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sehingga mampu berperan dalam membangun peradapan umat menuju ridha Allah SWT.

2) Misi BMT Harapan Umat adalah sebagai berikut:

- a) Membangun lembaga keuangan Islam yang kuat, terpercaya dan memiliki jaringan yang luas.
- b) Memberikan kepercayaan dan rasa aman bagi para anggota dan mitra kerja.
- c) Berkomitmen menjadi lembaga keuangan yang sesuai syariah yang berorientasi pada usaha mikro dan kecil.

c. Susunan pengurus di BMT Harapan Umat

Adapun susunan pengurus BMT Harapan Umat di Tulungagung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Susunan Pengawas BMT Harapan Ummat**

No	Nama	Jabatan
1	Drs. H. Achmad Gunarso	Pengawas Syariah
2	Drs. H. Hadi Sadar Atmaja	Pengawas Syariah

**Tabel 4.6**  
**Susunan Pengurus BMT Harapan Ummat**

No	Nama	Jabatan
1	Drs. H. Rokhani Sukamto	Ketua
2	Drs. H. Marjuni	Sekretaris
3	H. Djuwito	Bendahara

**Tabel 4.7**  
**Susunan Pengelola BMT Harapan Ummat**

No	Nama	Jabatan
1	M. Baderi	Manajer
2	Sundiah	Customer Service
3	Dra. Primayanti	Kasir
4	Zulianis S	Akaunting
5	Eko S	Marketing
6	Fendi K	Marketing

d. Pelatihan Kerja di BMT Harapan Ummat

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pelatihan kerja pada BMT Harapan Ummat biasanya diberikan oleh pinbuk karena BMT Harapan Ummat berada dibawah pimpinan pinbuk. Akan tetapi juga banyak pelatihan-pelatihan diluar pelatihan dari pinbuk yang diikuti oleh pegawai. Menurut pegawai di BMT Harapan Ummat, pelatihan yang dilakukan sangat bermanfaat untuk pegawai dan pegawai lebih bisa memahami dengan apa yang dilakukan. Berikut adalah pelatihan kerja di BMT Harapan Ummat.<sup>58</sup>

**Tabel 4.8**

**Pelatihan Kerja BMT Harapan Ummat**

No	Peserta Pelatihan	Proses Pelatihan	Pasca Pelatihan
1	Manajer dan beberapa pegawai BMT Harapan Ummat	Bimtek / pelatihan tentang teknik pembagian sisa hasil usaha	Meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengerjakan administrasi keuangan.
2	Pegawai bagian pembiayaan	Bimtek / pelatihan tentang standar operasional pemberian pembiayaan kepada anggota	Meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai bagian pembiayaan dalam memberikan pembiayaan
3	Seluruh pegawai BMT Harapan Ummat	Bimtek / pelatihan manajemen pengelolaan koperasi syariah	Meningkatkan kemampuan pegawai dalam pengelolaan koperasi syariah

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Harapan Ummat

4	Pegawai bagian pembukuan	Bimtek tentang akuntansi pada koperasi syariah	Meningkatkan kemampuan pegawai dalam membuat laporan keuangan dan akuntansi koperasi
5	Seluruh pegawai BMT Harapan Ummat	Sosialisasi tentang perpajakan pada lembaga keuangan syariah	Meningkatkan kemampuan pegawai dan pemahaman mengenai perpajakan

e. Motivasi di BMT Harapan Ummat.

Motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan adalah karena adanya keluarga yang harus dicukupi kebutuhannya. Jadi pegawai harus semangat dalam bekerja. Selain itu motivasi juga sering diberikan oleh atasan agar pegawai di BMT tidak malas dalam bekerja.<sup>59</sup> Pemberian motivasi dari atasan yaitu dengan memberikan apresiasi atau pujian kepada pegawai berprestasi pada saat rapat maupun evaluasi kerja. Selain itu motivasi juga diberikan atasan ke pegawai atau sesama pegawai ketika diluar jam kerja seperti ketika ada pegawai yang sakit atasan maupun pegawai lain bersama-sama menjenguk dan memberikan dukungan.

f. Kompensasi di BMT Harapan Ummat

Pemberian kompensasi di BMT Harapan Ummat yaitu berupa gaji, bonus, uang transport dan tunjangan hari raya. Sistem pembagian gaji yaitu setiap bulan, sementara tunjangan hari raya diberikan perusahaan beberapa hari sebelum hari raya. Bonus diberikan ketika pegawai pembiayaan dapat menarik banyak orang untuk melakukan pembiayaan

---

<sup>59</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Harapan Ummat

di BMT Harapan Ummat. Setiap hari pegawai juga diberikan uang transport 7 ribu dan itu jumlahkan dalam satu bulan lalu ditambahkan ke gaji pegawai.<sup>60</sup>

g. Sikap pegawai di BMT Harapan Ummat

Pada BMT Harapan Ummat, sikap sesama pegawai selalu berjalan dengan baik. Tidak ada perasaan iri atau tidak suka dengan pegawai lain karena hal itu dirasa dapat mengganggu pekerjaan. Semua masalah pribadi diselesaikan dengan cara pribadi dan tidak dicampur dengan urusan pekerjaan. Bahkan jika ada pegawai baru, pegawai di BMT Harapan Ummat berusaha untuk akrab agar pegawai tersebut merasa nyaman bekerja. Sementara itu sikap pegawai dengan anggota sudah diatur oleh kode etik yang telah dibuat dan disepakati bersama.<sup>61</sup>

### 3. BMT Muamalah Tulungagung

a. Sejarah BMT Muamalah Tulungagung

*Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) Muamalah Tulungagung pada awalnya merupakan suatu lembaga ekonomi mikro syariah yang berorientasi pada *profit oriented* dan *non-profit* yang didirikan oleh beberapa alumni STAIN Tulungagung pada rapat pembentukan koperasi yang diselenggarakan pada tanggal 15 Juli 1998 yaitu Bapak Nyadin, Bapak Ahmad Thohir, Bapak. M. Agus Salim dan juga pihak-pihak lainnya seperti Bapak Muhammad Isa Anshori dan Lyssa Sutiningsih yang kemudian disahkan oleh Kepala Kantor Departemen Koperasi Pengusaha

---

<sup>60</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Harapan Ummat

<sup>61</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Harapan Ummat

Kecil dan Menengah Kabupaten Tulungagung No. 02/II/KDK.13/18/VIII/1998 pada tanggal 28 Agustus 1998 dengan nama Koperasi *Baitul Maal wat Tamwil* "Muamalah" (KBMT Muamalah) yang sebelumnya beralamat di Jl. HR Fatah Kios No. 33 Tulungagung yang kemudian sekarang bernama Kopsyah BMT Muamalah yang beralamatkan di Jl. MT Haryono IV/06 Tulungagung.

Dipaparkan oleh salah satu pengurus di Kopsyah BMT Muamalah Tulungagung, Bapak Hasan SulTony bahwa sebenarnya dulu Kopsyah BMT Muamalah menjadi satu dengan BMT Pahlawan pusat pada tahun 1998 yang beralamat di Jl. HR. Fatah Kios No. 33 atau depan Pasar Ngemplak Tulungagung. Kemudian, Kopsyah BMT Muamalah mulai berdiri sendiri dan mencari tempat baru. Kopsyah BMT Muamalah sebagai Lembaga keuangan mikro di Tulungagung yang beralamatkan di Jl. Mayjend Sungkono XI/02 Kutoanyar Tulungagung, telp. (0355) 321726. Telah beroperasi sejak tahun 1997 dan mendapatkan pengesahan dari Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah RI dengan Badan Hukum No:02/BH/KDK.13/18/VIII/1998.

#### b. Visi dan Misi BMT Muamalah Tulungagung

##### 1) Visi BMT Muamalah Tulungagung

Visi dari BMT Muamalah Tulungagung adalah menjadi lembaga keuangan syariah yang mandiri, sehat, kuat dan berkualitas sehingga mampu berperan dalam memakmurkan kehidupan.

##### 2) Misi BMT Muamalah Tulungagung

Adapun misi dari BMT Muamalah Tulungagung adalah sebagai berikut:

- a) Gerakan pembebasan anggota dan masyarakat dari belenggu rentenir, kemiskinan dan ekonomi ribawi.
- b) Gerakan pemberdayaan meningkatkan kualitas dalam ekonomi riil dan kelembagaannya menuju tatanan perekonomian yang makmur dan maju.
- c) Gerakan keadilan membangun struktur masyarakat yang adil dan berkemakmuran, berkemajuan serta makmur maju berkeadilan.

c. Struktur Organisasi BMT Muamalah Tulungagung

Adapun susunan kelembagaan BMT Muamalah Tulungagung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Susunan Pengawas BMT Muamalah Tulungagung**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	Achmad Thohir, M.Ag	Tulungagung	Pengawas
2.	M. Agus Salim, M.Pd	Blitar	Pengawas
3.	Nurul Amin, M.Ag	Tulungagung	Pengawas

**Tabel 4.10**

**Susunan Pengelola BMT Muamalah Tulungagung**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	Agung Haryadi	Tulungagung	Manager

2.	Nurul Khusnaeni, SE	Tulungagung	Kasir
3.	Khairunisyah	Tulungagung	Pemasaran

**Tabel 4.11**

**Susunan Pengurus BMT Muamalah Tulungagung**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	H.Nyadin, M.AP	Tulungagung	Ketua
2.	Hasan Sultoni, M.Sy	Tulungagung	Sekretaris
3.	Heni Suparyatin, SE	Tulungagung	Bendahara

d. Pelatihan Kerja di BMT Muamalah

Pelatihan kerja yang ada di BMT Muamalah biasanya adalah pelatihan yang diberikan dari pinbuk karena BMT Muamalah juga berada dibawah pimpinan pinbuk. Tetapi selain dari pinbuk, juga ada pelatihan lain yang diikuti oleh pegawai. Menurut pegawai BMT Muamalah, pelatihan-pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan pegawai di BMT Muamalah adalah sebagai berikut:<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Muamalah

Tabel 4.12

## Pelatihan Kerja di BMT Muamalah

No	Peserta Pelatihan	Proses Pelatihan	Pasca Pelatihan
1	Seluruh pegawai BMT Muamalah	Bimtek / pelatihan manajemen pengelolaan koperasi syariah	Meningkatkan kemampuan pegawai dalam pengelolaan koperasi syariah
2	Seluruh pegawai BMT Muamalah	Sosialisasi tentang perpajakan pada lembaga keuangan syariah	Meningkatkan kemampuan pegawai dan pemahaman mengenai perpajakan
3	Manajer dan beberapa pegawai BMT Muamalah	BIMTEK tentang teknik pembagian sisa hasil usaha	Meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengerjakan administrasi keuangan.
4	Pegawai bagian pembukuan	Bimtek tentang akuntansi pada koperasi syariah	Meningkatkan kemampuan pegawai dalam membuat laporan keuangan dan akuntansi koperasi

## e. Motivasi di BMT Muamalah

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, motivasi pegawai BMT Muamalah dalam bekerja yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi dari dalam diri pegawai dimana pegawai harus bekerja memenuhi kebutuhan hidup. Motivasi eksternal yaitu motivasi dari atasan maupun sesama pegawai. Atasan sering memberikan semangat untuk pegawai ketika kinerja pegawai dirasa menurun. Sementara sesama pegawai selalu saling support seperti pada pegawai lapangan saling memberikan semangat ketika menghadapi anggota pembiayaan yang terkadang tidak konsekuen dalam melakukan

pembayaran. Walaupun dilakukan dengan cara sederhana, tetapi menurut pegawai pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja.<sup>63</sup>

f. Kompensasi di BMT Muamalah

Pemberian kompensasi di BMT Muamalah berupa gaji, tunjangan hari raya dan juga fasilitas dari perusahaan. Sistem pemberian gaji di BMT Muamalah yaitu setiap bulan. Sementara itu pemberian tunjangan hari raya diberikan beberapa hari sebelum hari raya idul fitri. Fasilitas perusahaan yang diperoleh berupa sepeda motor yang hanya diberikan kepada pegawai yang bekerja dilapangan seperti pegawai pembiayaan dan pegawai penagihan. Pegawai BMT Muamalah sudah merasa puas dengan kompensasi yang disepakati sejak awal bekerja. Dan dari awal bekerja sampai sekarang pegawai juga berusaha bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan.<sup>64</sup>

g. Sikap Pegawai di BMT Muamalah.

Sikap kerja antar pegawai dan sikap kerja pegawai dengan anggota sebenarnya sudah diatur dalam kode etik yang dibuat oleh perusahaan. Menurut pegawai BMT Muamalah, sikap kerja antar pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja yang mereka lakukan. Apabila pegawai memiliki sikap baik ke semua orang, maka kinerja yang dilakukan juga akan baik.

---

<sup>63</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Muamalah

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Muamalah

Pelayanan yang dilakukan dengan anggota juga baik sehingga terjalin hubungan yang harmonis antar pegawai maupun antara pegawai dengan anggota.<sup>65</sup>

## **B. Karakteristik Responden**

### **1. Profil Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah BMT yang ada di Tulungagung. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah 3 BMT yaitu BMT Istiqomah, BMT Harapan Ummat, dan BMT Muamalah. Pada BMT Istiqomah pegawai berjumlah 21 orang, pada BMT Harapan Ummat pegawai berjumlah 10 sedangkan pada BMT Muamalah terdapat 9 pegawai. Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan yang di ukur dengan menggunakan skala likert.

### **2. Deskripsi Data Responden**

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti menjelaskan mengenai data-data responden dari data yang sudah diambil di BMT Istiqomah, BMT Harapan Ummat, dan BMT Muamalah, dengan data-data responden sebagai berikut:

#### **a. Jenis Kelamin Responden**

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai di BMT Istiqomah, BMT Harapan Ummat, dan BMT Muamalah adalah sebagai berikut:

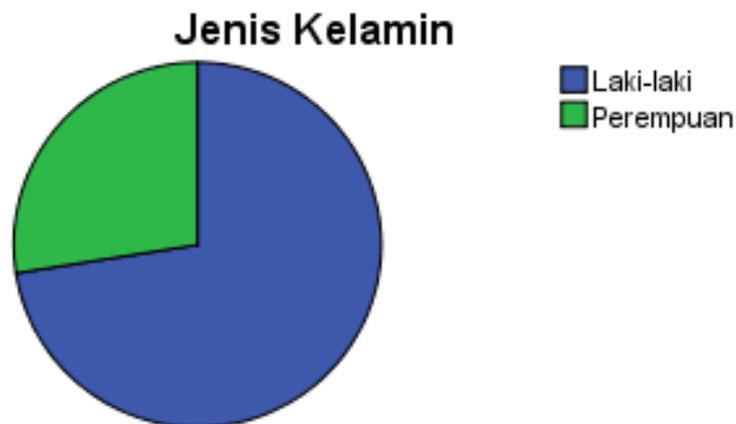
---

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan pegawai BMT Muamalah

**Tabel 4.13**  
**Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	72,5	72,5	72,5
	Perempuan	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Gambar 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**



Berdasarkan keterangan pada tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan bahwa jumlah yang terbanyak adalah pegawai laki-laki yaitu sebesar 72,5% sedangkan pegawai perempuan sebesar 27,5%

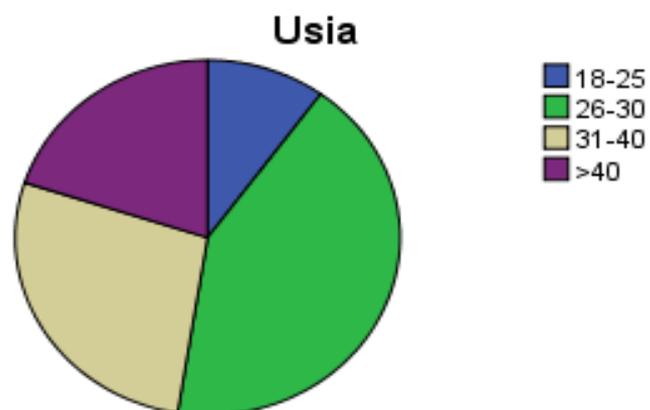
b. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden pegawai di BMT Istiqomah, BMT Harapan Ummat, dan BMT Muamalah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Usia Resoponden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25	4	10,0	10,0	10,0
26-30	17	42,5	42,5	52,5
31-40	11	27,5	27,5	80,0
>40	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Gambar 4.2**  
**Usia Responden**



Berdasarkan keterangan pada tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan jumlah terbanyak adalah berusia 26-30 tahun yaitu sebesar 42,5% selanjutnya usia responden 31-40 tahun sebesar 27,5%, usia >40 tahun sebesar 20% dan usia yang paling sedikit adalah 18-25 tahun yaitu sebesar 10%

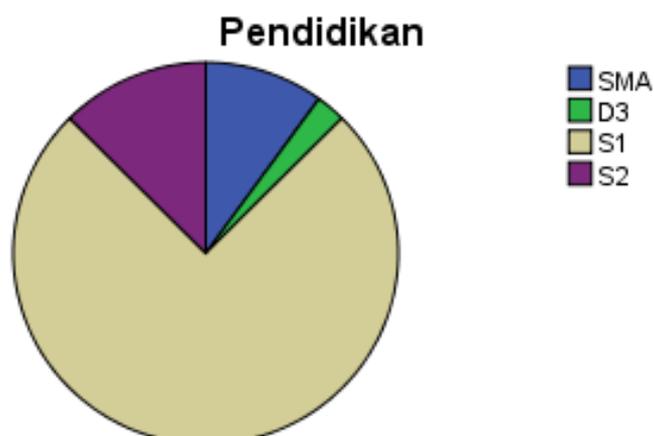
c. Tingkat Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden pegawai di BMT Istiqomah, BMT Harapan Ummat, dan BMT Muamalah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	10,0	10,0	10,0
	D3	1	2,5	2,5	12,5
	S1	30	75,0	75,0	87,5
	S2	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Gambar 4.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**



Berdasarkan keterangan pada tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan jumlah terbanyak adalah pendidikan S-1 yaitu sebesar 70%, selanjutnya pendidikan S-2 yaitu 12.5%, SMA 10% dan yang paling sedikit adalah pendidikan D3 yaitu sebesar 2,5%

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Ketentuan validitas instrumen sah apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  standar (0,30). Validitas bertujuan untuk menguji apakah instrumen benar benar suatu faktor yang valid untuk digunakan sebagai alat ukur. Nilai  $r$  standar dilihat dari *corrected Item Total Corelation*, jika nilainya lebih dari 0.30 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut valid. Berikut hasil uji validitas instrumen dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21,38	2,548	,536	,755
X1.2	21,45	2,613	,533	,756
X1.3	21,58	2,712	,606	,743
X1.4	21,48	2,717	,474	,770
X1.5	21,43	2,558	,557	,750
X1.6	21,45	2,613	,533	,756

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.16, seluruh item pertanyaan adalah valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Maka instrumen pelatihan kerja (X1) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,13	2,266	,573	,766
X2.2	21,15	2,490	,413	,805
X2.3	21,30	2,472	,589	,763
X2.4	21,23	2,487	,473	,788
X2.5	21,28	2,307	,700	,737
X2.6	21,30	2,421	,638	,753

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.17, seluruh item pertanyaan adalah valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Maka instrumen motivasi (X2) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21,05	2,510	,546	,735
X3.2	21,13	2,779	,395	,772
X3.3	21,30	2,574	,572	,730
X3.4	21,18	2,610	,579	,729

X3.5	21,13	2,574	,552	,734
X3.6	21,23	2,538	,496	,750

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.18, seluruh item pertanyaan adalah valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Maka instrumen kompensasi (X3) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Pegawai (X4)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	21,60	2,913	,594	,782
X4.2	21,72	3,076	,545	,792
X4.3	21,83	3,071	,665	,771
X4.4	21,70	3,087	,520	,798
X4.5	21,63	2,907	,606	,779
X4.6	21,65	3,003	,551	,792

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.19, seluruh item pertanyaan adalah valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Maka instrumen sikap pegawai (X4) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21,48	2,717	,557	,764
Y.2	21,58	2,866	,496	,778
Y.3	21,68	2,840	,609	,753
Y.4	21,63	2,907	,503	,776
Y.5	21,55	2,715	,589	,755
Y.6	21,60	2,810	,554	,764

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.20, seluruh item pertanyaan adalah valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Maka instrumen kinerja pegawai merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, dimana jika nilainya 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable, nilai *Alpha Cronbach's* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable, nilai *Alpha Cronbach's* 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliable, nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel, nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel. reliabilitas suatu konstruk variabel sangat baik

jika nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	6

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,787 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi faktor pelatihan kerja (X1) adalah reliabel. Karena nilai angka *Cronbach's Alpha* >0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel pelatihan kerja (X1) yang disusun dalam bentuk kuesioner.

**Tabel 4.22**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	6

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,800 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi faktor motivasi (X2) adalah reliabel. Karena nilai angka *Cronbach's Alpha* >0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk

pertanyaan yang merupakan dimensi variabel motivasi (X2) yang disusun dalam bentuk kuesioner.

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,775	6

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,775 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi faktor kompensasi (X3) adalah reliabel. Karena nilai angka *Cronbach's Alpha*  $>0,60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa responden memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel kompensasi (X3) yang disusun dalam bentuk kuesioner.

**Tabel 4.24**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sikap Pegawai**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	6

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,815 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi faktor sikap pegawai (X4) adalah reliabel. Karena nilai angka *Cronbach's Alpha*  $>0,60$ . Jadi dapat

disimpulkan bahwa responden memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel sikap pegawai (X4) yang disusun dalam bentuk kuesioner.

**Tabel 4.25**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,796	6

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi faktor kinerja pegawai (Y) adalah reliabel. Karena nilai angka *Cronbach's Alpha*  $>0,60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa responden memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel kinerja pegawai (Y) yang disusun dalam bentuk kuesioner.

### **3. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukannya *parametric-test*. Dalam penelitian uji normalitas data yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusannya digunakan pedoman jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20940086
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,118
	Positive	,076
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
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.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Hasil output SPSS pada tabel 4.26 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas dapat diketahui hasil nilai signifikansi pada Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) maka model regresi ini berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi. Untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu jika *Variance Inflation Factor (VIF)* memiliki nilai  $< 10$  maka terbebas dari multikolinieritas.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Data**

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	,877	1,141
	Total_X2	,618	1,619
	Total_X3	,723	1,383
	Total_X4	,559	1,789

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Hasil output SPSS tabel 4.27 diperoleh hasil analisis bahwa nilai VIF pelatihan kerja sebesar 1,141. Nilai VIF motivasi sebesar 1,619. Nilai VIF kompensasi sebesar 1.383 dan nilai VIF sikap pegawai sebesar 1.789. Artinya nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

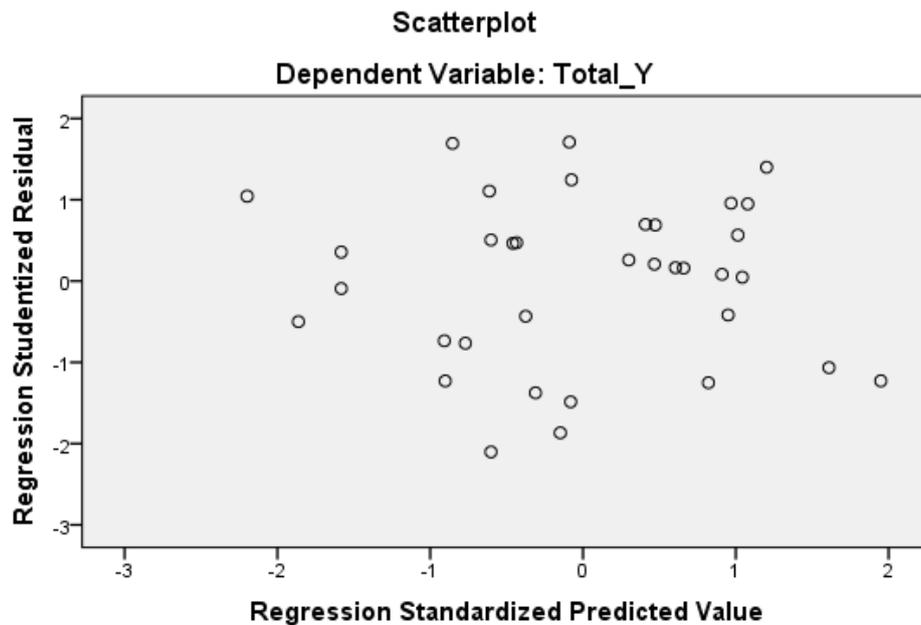
#### **b. Uji Heterokedasitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Sedangkan tidak ada heteroskedastisitas jika memenuhi ketentuan berikut:

- a) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- b) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.

- c) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heterokedasitas Data**



Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil scatterplot diatas terlihat bahwa:

- a) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- b) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
- c) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Maka dapat disimpulkan hasil dari uji heterokedasitas bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai

## 5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 4.28**

### Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,354	1,643		-1,433	,161
	Pelatihan Kerja	,500	,083	,483	5,996	,000
	Motivasi	,245	,111	,227	2,217	,033
	Kompensasi	,092	,122	,088	,756	,455
	Sikap Pegawai	,262	,093	,271	2,812	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = -2,354 + 0,500 X_1 + 0,245 X_2 + 0,092 X_3 + 0,262 X_4 + 1,643$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar -2,354 artinya saat variabel X1 (Pelatihan Kerja), X2 (Motivasi), X3 (Kompensasi), dan X4 (Sikap Pegawai) dalam keadaan

konstan (tetap) maka variabel Y (Kinerja Pegawai) akan menurun sebesar 2,354 satuan

- b) Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,500 menyatakan bahwa saat variabel X1 meningkat, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,500 satu satuan.
- c) Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,245 menyatakan bahwa saat variabel X2 meningkat, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,245 satu satuan.
- d) Koefisien regresi variabel kompensasi (X3) sebesar 0,092 menyatakan bahwa saat variabel X3 meningkat, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,092 satu satuan.
- e) Koefisien regresi variabel sikap pegawai (X4) sebesar 0,262 menyatakan bahwa saat variabel X4 meningkat, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,262 satu satuan.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$

Adapun prosedurnya sebagai berikut:

$H_0$  : Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1$  : Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

**Tabel 4.29**

**Hasil Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,354	1,643		-1,433	,161
	Pelatihan Kerja	,500	,083	,483	5,996	,000
	Motivasi	,245	,111	,227	2,217	,033
	Kompensasi	,092	,122	,088	,756	,455
	Sikap Pegawai	,262	,093	,271	2,812	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Dengan menggunakan pengolahan data pada tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung

$H_1$  = Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung

Berdasarkan analisis regresi secara parsial didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu

$5,996 > 2,030$  dan  $sig\ 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya

ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung.

2) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung

$H_1$  = Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung

Berdasarkan analisis regresi secara parsial didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,217 > 2,030$  dan  $sig\ 0,033 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung.

3) Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung

$H_1$  = Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung

Berdasarkan analisis regresi secara parsial didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,756 < 2,030$  dan  $sig\ 0,455 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung.

4) Pengaruh Sikap Pegawai (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Sikap Pegawai terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung

$H_1$  = Ada pengaruh yang signifikan antara Sikap Pegawai terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung

Berdasarkan analisis regresi secara parsial didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,812 > 2,030$  dan  $sig\ 0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Sikap Pegawai terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung.

#### b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara semua variabel dependen terhadap variabel independen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau ada pengaruh antara semua variabel dependen terhadap variabel independen.

**Tabel 4.30**

#### Hasil Uji F

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,084	4	34,021	76,744	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,516	35	,443		
	Total	151,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Sikap Pegawai, Motivasi, Pelatihan Kerja, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Sikap Pegawai terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung.

$H_1$  = Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Sikap Pegawai terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan didapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $76,744 > 2.63$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Maka ada pengaruh secara signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Sikap Pegawai (X4) terhadap Kinerja Pegawai BMT di Tulungagung (Y).

## 7. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 <sup>a</sup>	,898	,886	,666

a. Predictors: (Constant), Sikap Pegawai, Motivasi, Pelatihan Kerja, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Model Summary pada tabel 4.31 diatas adalah:

- Angka R Square menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel independen (pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, sikap pegawai) terhadap kinerja pegawai BMT di Tulungagung.
- Angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0.898

- c. Adjusted R Square digunakan jika jumlah variabel independen lebih dari dua. Nilai Adjusted R Square pada model ini adalah 0,886. Hal ini berarti 88,6% variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan dari variabel pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan sikap pegawai sedangkan sisanya ( $100 - 88,6 = 11,4\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.
- d. Std. Error of the Estimate sebesar 0,666, semakin kecil Std Error of the Estimate akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen