

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung**

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) merupakan Balai Usaha Mandiri Terpadu yang berintikan Baitul Maal (Lembaga Sosial) dan Baitut Tamwil (Lembaga Usaha). Baitul Maal adalah Institusi yang melakukan pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh dan hibah secara amanah. Kegiatan yang dilakukan dalam bidang ini adalah mengumpulkan zakat, infaq, shodaqoh dan hibah kemudian disalurkan untuk membantu kaum dhuafa (8 asnaf) yaitu fakir, miskin, muallaf, sabilillah, ghorim, hamba sahaya, amil, musafir dan termasuk anak-anak yatim piatu dan masyarakat lanjut usia. Baitut Tamwil adalah Institusi yang melakukan kegiatan usaha dengan mengumpulkan dana melalui penawaran simpoksus dan berbagai jenis simpanan atau tabungan yang kemudian dikembangkan dalam bentuk pembiayaan dan investasi bagi usaha-usaha yang produktif.

Pembiayaan untuk modal usaha kecil dilakukan dengan sistem bagi hasil (tanpa bunga) dan pola jual beli. Praktek ini sesuai syariat Islam sehingga Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) disebut lembaga keuangan syariah. Keberadaan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) telah mendapatkan pembinaan dan pengawasan dari Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) merupakan Badan Pekerja YINBUK yang didirikan oleh ketua ICMI Pusat yaitu Bapak Prof. Dr. Ing.BJ. Habibie, Ketua MUI K.H. Hasan Basri (alm) dan Direktur Utama Bank Muamalat Indonesia (BMI) H. Zainul Bahar Noer. YINBUK/PINBUK sebagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) telah mendapatkan persetujuan dari Bank Indonesia (BI) Nomor

003/mou/phbk-pinbuk/VII/1995 untuk mengembangkan BMT dan pengusaha kecil bawah.<sup>1</sup>

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) yang bertebaran diseluruh tanah air. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung beroperasi sejak 10 November 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung.

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung sejak 10 November 1996 mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung memperoleh Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010 tertanggal 30 Maret 2016 dari Kementerian Koperasi. Keberadaan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung secara hukum sudah terlindungi oleh undang-undang. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung bertempat di Jl. Khr. Abdul Fattah (komplek ruko pasar ngemplak No. 33) Tulungagung memberikan permodalan kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil.

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung dengan menggunakan sistem syariah terbukti makin berkembang dan diminati

---

<sup>1</sup>Rapat Anggota Tahunan BMT Pahlawan Tulungagung Tahun 2017, hal. 1

masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif. Terbukti saat ini Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung memiliki anggota binaan mencapai 13.987 orang. Anggota binaan terdiri dari para pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor ; Perdagangan, Perikanan, Pengrajin, Pertanian, PKL dan lain-lain. Anggota Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung juga terdiri dari para penyimpan dan para donatur yang berada di seluruh pelosok Tulungagung. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung membuka cabang-cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni ; Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung, Cabang Gondang di Komplek Ruko Stadion Gondang dan Pokusma di Notorejo.<sup>2</sup>

## **2. Visi dan Misi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung**

### **a. Visi**

Mewujudkan masyarakat di sekitar yang selamat damai dan sejahtera dengan mengembangkan lembaga usaha BMT dan POKUSMA yang maju dan berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berhati-hati.

### **b. Misi**

Mengembangkan BMT dan POKUSMA yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berkehati-hatian berlandaskan syariah dan ridho Allah SWT, sehingga terwujud di sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Rapat Anggota Tahunan BMT Pahlawan Tulungagung Tahun 2017, hal. 2

<sup>3</sup>*Ibid*, hal. 15

### 3. Bidang Kepengurusan

**Tabel 4.1**

**Dewan Pengawas BMT Pahlawan Tulungagung**

No.	Nama	Jabatan
1	dr. H. Anang Imam M, M.Kes.	Pengawas Syariah
2	H. Chamim Badruzzaman	Pengawas
3	H. Mulyono, SH	Pengawas

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

**Tabel 4.2**

**Dewan Pengurus BMT Pahlawan Tulungagung**

No.	Nama	Jabatan
1	dr. H. Laitupa Abdul Mutalib, Sp.PD	Ketua
2	Drs. Affandi	Wakil Ketua
3	Drs. H. Siswadi, MA	Sekretaris
4	Dr. Hj. Retno Indayati, M.Ag	Wakil Sekretaris
5	Ir. Hj. Harmi Sulistyorini	Bendahara
6	Dra. Hj. Zulfa Prastiyani	Wakil Bendahara

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

**Tabel 4.3**

**Pengelola BMT Pahlawan Tulungagung**

No.	Nama	Jabatan
<b>1</b>	<b>H. Nyadin, MAP</b>	<b>General Manager</b>
2	Dyah Iskandiana, S. Ag	Manager Keuangan
3	Feri Yeti, SE	Manager Pembukuan
4	Mispono, SE	Manager Pembiayaan
5	Miftahul Jannah, SE	Manager Data & Informasi
6	Juprianto, S.Ag	Manager Pokusma Notorejo
7	Dewi Khusnul Khotimah, S.HI	Kabag. Administrasi
8	Marathul Anisa, SE	Bagian Umum
9	Nungky Suryandi, S.Sy	Bagian Kas Bandung
10	Arini Hidayati, SE.Sy	Bagian Kas Gondang
11	Fatkhur Rohman Albanjari	Bagian ZISWA
12	Astra Bella Flamboyan, S.Psi	Bagian Teller
13	Mahmud, S.M	Bagian Penagihan
14	Sutrisno, M.Pd.I	Bagian Penagihan
15	Mohammad Fauzi, S.H	Bagian Pemasaran

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

#### **4. Produk-Produk Syariah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung**

Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung bertekad membantu mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan ekonomi mereka. Kegiatan yang dilakukan yakni :

##### **a. Pembiayaan**

Kegiatan pembiayaan merupakan salah satu produk Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Pembiayaan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung adalah pemberian modal atau menyediakan barang yang dibutuhkan untuk keperluan usaha para pengusaha kecil agar usaha mereka semakin berkembang. Jenis-jenis pembiayaan yang dilakukan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung antara lain :

- 1) Pembiayaan Musyarakah adalah pembiayaan dengan akad syirkah atau kerjasama antara BMT dengan anggota atau nasabah dengan modal tidak seluruhnya (sebagian) dari BMT atau penyertaan modal. Jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan.
- 2) Pembiayaan Murabahah adalah sistem pembiayaan dengan akad jual beli dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

- 3) Pembiayaan Bai' Bitsaman Ajil adalah sistem pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran diangsur. Besarnya angsuran dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.
- 4) Pembiayaan Qardul Hasan adalah pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada nasabah (peminjam) walau untuk usaha dan ada hasilnya dan jika bangkrut yang bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman.

b. Simpanan atau Tabungan

Macam-macam simpanan atau tabungan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung :

- 1) Simpanan Pokok yaitu simpanan yang dibayarkan sekali ketika masuk anggota baru BMT.
- 2) Simpanan Wajib yaitu simpanan yang wajib dibayarkan tiap bulan atau setiap mengangsur pembiayaan.
- 3) Simpanan Pokok Khusus (semacam saham) yaitu simpanan yang dibayarkan untuk modal awal dan pemupukan modal BMT, simpanan ini tidak bisa diambil kecuali dalam keadaan tertentu. Simpanan ini akan memperoleh deviden (pembagian SHU) tiap tahun.
- 4) Simpanan Sukarela dengan pola mudharabah ada 2 macam :

- a) Simpanan mudharabah biasa yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tidak terbatas, dapat diambil sewaktu-waktu serta jumlah pengambilannya tidak dibatasi.
  - b) Simpanan mudharabah berjangka (deposito) yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tertentu dan jangka waktu pengambilannya ditentukan pula sesuai dengan kesepakatan antara penabung dengan pihak BMT, misalnya jangka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 24 bulan dan seterusnya.
  - 5) Simpanan Investasi Khusus yakni simpanan khusus bagi perorangan atau kolektif jangka waktu minimal 5 tahun dan akan memperoleh bagi khusus yang dapat diambil setiap bulan.
  - 6) Simpanan Haji yakni simpanan khusus bagi perorangan yang telah mempunyai niat untuk menunaikan ibadah haji dengan menyisihkan Rp 500.000,- tiap bulan penabung akan dapat menunaikan ibadah haji.
  - 7) Simpanan Pensiun yakni simpanan khusus bagi perorangan yang bisa diambil jika yang bersangkutan telah pensiun.
- c. Pengumpulan Modal (Simpanan Pokok Khusus)

Modal sangat diperlukan dalam sebuah usaha. Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung yang awal berdiri memiliki modal awal yang terkumpul dari 61 tokoh pendiri hanya sekitar Rp 15.000.000,00. hingga pada tahun ke 21 modal BMT menjadi Rp 2.702.037.133,-.

## B. Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 18 karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, dapat diambil gambaran karakteristik karyawan yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

**Tabel 4.4**

#### **Jenis Kelamin Karyawan**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	8	44,4%
Perempuan	10	55,6%
Jumlah	18	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

Penjelasan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak bekerja pada Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung adalah berjenis kelamin perempuan sebesar 10 responden dengan persentase 55,6% dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 8 responden dengan persentase 44,4%. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung di dominasi jenis kelamin perempuan karena dalam menjalankan pekerjaan perempuan lebih teliti, cekatan dan sabar dari pada karyawan laki-laki.

### 2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia Karyawan



**Tabel 4.5****Usia Karyawan**

<b>Usia Karyawan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
18-30 Tahun	10	55,6%
31-50 Tahun	8	44,4%
> 51 Tahun	0	0%
Jumlah	18	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

Penjelasan tabel 4.5 menunjukkan jumlah responden menurut usianya yaitu usia 18-30 tahun berjumlah 10 responden dengan persentase 55,6%, usia 31-50 tahun berjumlah 8 responden dengan persentase 44,4% dan usia > 51 tahun berjumlah 0 responden dengan persentase 0%. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah usia 18-30 tahun dengan persentase 55,6%. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung pada usia 18-30 tahun yang masih muda dapat membantu mengembangkan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung dalam menjalankan visi dan misi Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.

### 3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.6****Pendidikan Terakhir Karyawan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	1	5,6%
Diploma	1	5,6%
Strata 1 (S1)	15	83,2%
Strata 2 (S2)	1	5,6%
Jumlah	18	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa data jumlah responden menurut pendidikannya yaitu SMA/SMK berjumlah 1 responden dengan persentase 5,6%, Diploma berjumlah 1 responden dengan persentase 5,6%, Strata 1 (S1) berjumlah 15 responden dengan persentase 83,2% dan Strata 2 (S2) berjumlah 1 responden dengan persentase 5,6%. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan Strata 1 (S1), di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung tingkat pendidikan Strata 1 di nilai lebih mahir dan cakap dalam bekerja.

#### 4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.7**

**Lama Bekerja Karyawan**

<b>Lama Bekerja Karyawan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5 Tahun	11	61,1%
6-10 Tahun	5	27,8%
> 11 Tahun	2	11,1%
Jumlah	18	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa data jumlah responden menurut lamanya bekerja yaitu 1-5 tahun berjumlah 11 responden dengan persentase 61,1%, 6-10 tahun berjumlah 5 responden dengan persentase 27,8% dan > 11 tahun berjumlah 2 responden dengan persentase 11,1%. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung sebagian besar sudah bekerja 1-5 tahun. Pengalaman kerja karyawan 1-5 tahun di nilai mampu meningkatkan dan mencapai target yang diharapkan.

### C. Hasil Penelitian (Deskripsi Variabel)

Penelitian dari angket yang telah disebarkan kepada 18 karyawan yang terdiri dari 140 item pertanyaan dan dibagi dalam 6 kategori yaitu : (1) 12 pertanyaan digunakan untuk mengukur latar belakang pendidikan (X1), (2) 12 pertanyaan digunakan untuk mengukur pengalaman kerja (X2), (3) 12 pertanyaan digunakan untuk mengukur pelatihan kerja (X3), (4) 32 pertanyaan digunakan untuk mengukur disiplin kerja (X4), (5) 36 pertanyaan digunakan untuk mengukur motivasi kerja (Z) dan (36) pertanyaan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y). Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

#### 1. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

**Tabel 4.8**

#### **Tanggapan Responden Tentang Variabel Latar Belakang Pendidikan**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	25	11,58%
Setuju	145	67,13%
Netral	41	18,98%
Tidak Setuju	5	2,31%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	216	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dengan 3 indikator yang diwakili 12 item pertanyaan menyatakan responden yang memilih pendapat sangat setuju berjumlah 25 dengan persentase 11,58%, pendapat setuju berjumlah 145 dengan persentase 67,13%, pendapat netral berjumlah 41 dengan persentase 18,98%, pendapat tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 2,31% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%.

## 2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

**Tabel 4.9****Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengalaman Kerja**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	23	10,65%
Setuju	139	64,35%
Netral	53	24,54%
Tidak Setuju	1	0,46%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	216	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dengan 3 indikator yang diwakili 12 item pertanyaan menyatakan responden yang memilih pendapat sangat setuju berjumlah 23 dengan persentase 10,65%, pendapat setuju berjumlah 139 dengan persentase 64,35%, pendapat netral berjumlah 53 dengan persentase 24,54%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 0,46% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%.

## 3. Variabel Pelatihan Kerja (X3)

**Tabel 4.10****Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan Kerja**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	15	6,95%
Setuju	128	59,25%
Netral	67	31,02%
Tidak Setuju	6	2,78%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	216	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dengan 3 indikator yang diwakili 12 item pertanyaan menyatakan responden yang

memilih pendapat sangat setuju berjumlah 15 dengan persentase 6,95%, pendapat setuju berjumlah 128 dengan persentase 59,25%, pendapat netral berjumlah 67 dengan persentase 31,02%, pendapat tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 2,78% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%.

#### 4. Variabel Disiplin Kerja (X4)

**Tabel 4.11**

**Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	35	6,08%
Setuju	351	60,93%
Netral	173	30,04%
Tidak Setuju	17	2,95%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	576	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan 8 indikator yang diwakili 32 item pertanyaan menyatakan responden yang memilih pendapat sangat setuju berjumlah 35 dengan persentase 6,08%, pendapat setuju berjumlah 351 dengan persentase 60,91%, pendapat netral berjumlah 173 dengan persentase 30,04%, pendapat tidak setuju berjumlah 17 dengan persentase 2,95% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%.

## 5. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4.12

## Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	35	5,41%
Setuju	343	52,93%
Netral	224	34,57%
Tidak Setuju	46	7,09%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	648	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan 9 indikator yang diwakili 36 item pertanyaan menyatakan responden yang memilih pendapat sangat setuju berjumlah 35 dengan persentase 5,41%, pendapat setuju berjumlah 343 dengan persentase 52,93%, pendapat netral berjumlah 224 dengan persentase 34,57%, pendapat tidak setuju berjumlah 46 dengan persentase 7,09% dan pendapat sangat setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%.

## 6. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13

## Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	50	7,72%
Setuju	398	61,41%
Netral	165	25,46%
Tidak Setuju	35	5,41%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	648	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan 9 indikator yang diwakili 36 item pertanyaan menyatakan responden yang

memilih pendapat sangat setuju berjumlah 50 dengan persentase 7,72%, pendapat setuju berjumlah 398 dengan persentase 61,41%, pendapat netral berjumlah 165 dengan persentase 25,46%, pendapat tidak setuju berjumlah 35 dengan persentase 5,41% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%.

#### **D. Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan data angket yang disebar di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung kepada karyawan sehingga dapat dilakukan analisis data yang diperoleh. Data meliputi analisis variabel-variabel independen berupa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan variabel intervening berupa motivasi kerja terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan. Perhitungan variabel-variabelnya menggunakan komputer dengan program SPSS 23.0. Deskripsi statistik berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 23.0 adalah sebagai berikut.

##### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

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

Hasil dari pengujian validitas pada angket yang telah disebar pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Nilai validitas dapat dilihat pada nilai *Corrected-Item Total Correlation*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 18 responden. Jumlah dari responden tersebut dapat diketahui besarnya  $r$ -tabel adalah 0,468 ( $df = n-2 = 18-2 = 16$ ) dengan taraf kesalahan

sebesar 5%. Hasil data dapat dikatakan valid ketika nilai *r*-hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,468. Hasil uji validitas dari masing-masing variabel :

**Tabel 4.14**

**Uji Validitas Instrumen Variabel Latar Belakang Pendidikan**

<b>Nomor Item</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,632	0,468	Valid
X1.2	0,482	0,468	Valid
X1.3	0,806	0,468	Valid
X1.4	0,531	0,468	Valid
X1.5	0,771	0,468	Valid
X1.6	0,693	0,468	Valid
X1.7	0,615	0,468	Valid
X1.8	0,519	0,468	Valid
X1.9	0,523	0,468	Valid
X1.10	0,668	0,468	Valid
X1.11	0,484	0,468	Valid
X1.12	0,507	0,468	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.14 hasil validitas instrumen latar belakang pendidikan (X1) dapat dilihat bahwa semua semua item soal instrumen dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 12 mendapatkan hasil yang valid. Semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,468, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen latar belakang pendidikan adalah valid.



Tabel 4.15

## Uji Validitas Instrumen Variabel Pengalaman Kerja

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,537	0,468	Valid
X2.2	0,513	0,468	Valid
X2.3	0,497	0,468	Valid
X2.4	0,583	0,468	Valid
X2.5	0,730	0,468	Valid
X2.6	0,631	0,468	Valid
X2.7	0,561	0,468	Valid
X2.8	0,631	0,468	Valid
X2.9	0,726	0,468	Valid
X2.10	0,798	0,468	Valid
X2.11	0,495	0,468	Valid
X2.12	0,889	0,468	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.15 hasil validitas instrumen pengalaman kerja (X2) dapat dilihat bahwa semua semua item soal intrumen dari soal nomor 13 sampai dengan soal nomor 24 mendapatkan hasil yang valid. Semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,468, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pengalaman kerja adalah valid.

Tabel 4.16

## Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan Kerja

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
X3.1	0,472	0,468	Valid
X3.2	0,488	0,468	Valid
X3.3	0,560	0,468	Valid
X3.4	0,644	0,468	Valid
X3.5	0,730	0,468	Valid
X3.6	0,826	0,468	Valid
X3.7	0,524	0,468	Valid
X3.8	0,734	0,468	Valid
X3.9	0,499	0,468	Valid
X3.10	0,564	0,468	Valid

X3.11	0,512	0,468	Valid
X3.12	0,625	0,468	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.16 hasil validitas pelatihan kerja (X3) dapat dilihat bahwa semua semua item soal instrumen dari soal nomor 25 sampai dengan soal nomor 36 mendapatkan hasil yang valid. Semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,468, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pelatihan kerja adalah valid.

Tabel 4.17

## Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
X4.1	0,665	0,468	Valid
X4.2	0,483	0,468	Valid
X4.3	0,675	0,468	Valid
X4.4	0,577	0,468	Valid
X4.5	0,486	0,468	Valid
X4.6	0,621	0,468	Valid
X4.7	0,507	0,468	Valid
X4.8	0,559	0,468	Valid
X4.9	0,472	0,468	Valid
X4.10	0,547	0,468	Valid
X4.11	0,775	0,468	Valid
X4.12	0,486	0,468	Valid
X4.13	0,509	0,468	Valid
X4.14	0,658	0,468	Valid
X4.15	0,783	0,468	Valid
X4.16	0,698	0,468	Valid
X4.17	0,479	0,468	Valid
X4.18	0,685	0,468	Valid
X4.19	0,659	0,468	Valid
X4.20	0,606	0,468	Valid
X4.21	0,514	0,468	Valid
X4.22	0,549	0,468	Valid
X4.23	0,478	0,468	Valid
X4.24	0,596	0,468	Valid
X4.25	0,545	0,468	Valid
X4.26	0,527	0,468	Valid
X4.27	0,588	0,468	Valid
X4.28	0,492	0,468	Valid
X4.29	0,548	0,468	Valid
X4.30	0,476	0,468	Valid
X4.31	0,649	0,468	Valid
X4.32	0,495	0,468	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.17 hasil validitas instrumen disiplin kerja (X4) dapat dilihat bahwa semua semua item soal intrumen dari soal nomor 37 sampai dengan soal nomor 68 mendapatkan hasil yang valid. Semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson*

*correlation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,468, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen disiplin kerja adalah valid.

**Tabel 4.18**

**Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja**

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Z.1	0,514	0,468	Valid
Z.2	0,476	0,468	Valid
Z.3	0,499	0,468	Valid
Z.4	0,719	0,468	Valid
Z.5	0,624	0,468	Valid
Z.6	0,628	0,468	Valid
Z.7	0,662	0,468	Valid
Z.8	0,473	0,468	Valid
Z.9	0,489	0,468	Valid
Z.10	0,608	0,468	Valid
Z.11	0,673	0,468	Valid
Z.12	0,496	0,468	Valid
Z.13	0,636	0,468	Valid
Z.14	0,593	0,468	Valid
Z.15	0,951	0,468	Valid
Z.16	0,659	0,468	Valid
Z.17	0,498	0,468	Valid
Z.18	0,643	0,468	Valid
Z.19	0,597	0,468	Valid
Z.20	0,592	0,468	Valid
Z.21	0,527	0,468	Valid
Z.22	0,484	0,468	Valid
Z.23	0,782	0,468	Valid
Z.24	0,773	0,468	Valid
Z.25	0,481	0,468	Valid
Z.26	0,517	0,468	Valid
Z.27	0,487	0,468	Valid
Z.28	0,806	0,468	Valid
Z.29	0,489	0,468	Valid
Z.30	0,491	0,468	Valid
Z.31	0,483	0,468	Valid
Z.32	0,586	0,468	Valid
Z.33	0,516	0,468	Valid
Z.34	0,579	0,468	Valid
Z.35	0,799	0,468	Valid
Z.36	0,590	0,468	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.18 hasil validitas instrumen motivasi kerja (Z) dapat dilihat bahwa semua semua item soal intrumen dari soal nomor 69 sampai dengan soal nomor 104 mendapatkan hasil yang valid. Semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,468, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen motivasi kerja adalah valid.

**Tabel 4.19**

**Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Nomor Item</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,777	0,468	Valid
Y.2	0,556	0,468	Valid
Y.3	0,519	0,468	Valid
Y.4	0,507	0,468	Valid
Y.5	0,550	0,468	Valid
Y.6	0,496	0,468	Valid
Y.7	0,487	0,468	Valid
Y.8	0,498	0,468	Valid
Y.9	0,547	0,468	Valid
Y.10	0,541	0,468	Valid
Y.11	0,712	0,468	Valid
Y.12	0,641	0,468	Valid
Y.13	0,504	0,468	Valid
Y.14	0,565	0,468	Valid
Y.15	0,723	0,468	Valid
Y.16	0,719	0,468	Valid
Y.17	0,504	0,468	Valid
Y.18	0,546	0,468	Valid
Y.19	0,553	0,468	Valid
Y.20	0,484	0,468	Valid
Y.21	0,569	0,468	Valid
Y.22	0,508	0,468	Valid
Y.23	0,625	0,468	Valid
Y.24	0,498	0,468	Valid
Y.25	0,515	0,468	Valid
Y.26	0,710	0,468	Valid
Y.27	0,626	0,468	Valid
Y.28	0,604	0,468	Valid
Y.29	0,502	0,468	Valid
Y.30	0,569	0,468	Valid

Y.31	0,747	0,468	Valid
Y.32	0,517	0,468	Valid
Y.33	0,499	0,468	Valid
Y.34	0,489	0,468	Valid
Y.35	0,596	0,468	Valid
Y.36	0,518	0,468	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.19 hasil validitas instrumen kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bahwa semua semua item soal intrumen dari soal nomor 105 sampai dengan soal nomor 140 mendapatkan hasil yang valid. Semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,468, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan baik atau reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil dari uji reliabilitas variabel latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), pelatihan kerja (X3), disiplin kerja (X4), motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.20**

#### Hasil Uji Realiabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	12

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,810 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan reliabel.

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Realiabilitas Variabel Pengalaman Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	12

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil uji tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,798 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja reliabel.

**Tabel 4.22**

**Hasil Uji Realiabilitas Variabel Pelatihan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	12

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil uji tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel pelatihan kerja sebesar 0,768 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja reliabel.

**Tabel 4.23****Hasil Uji Realiabilitas Variabel Disiplin Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	32

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil uji tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel disiplin kerja sebesar 0,846 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja reliabel.

**Tabel 4.24****Hasil Uji Realiabilitas Variabel Motivasi Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	36

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil uji tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,895 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja reliabel.



**Tabel 4.25****Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kinerja Karyawan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	36

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,875 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan reliabel.

## 2. Model I (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Analisis jalur cenderung membentuk model pengaruh hubungan sebab akibat. Analisis jalur pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan. Penjelasan analisis jalur sebagai berikut :

Analisis jalur hanya digunakan untuk menentukan pola hubungan antara dua atau lebih variabel, berikut tampilan model analisis jalur pertama :

Tabel 4.26

## Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	68.277	32.587		.056
Latar Belakang Pendidikan	1.122	.490	.422	.039
Pengalaman Kerja	.391	.527	.132	.472
Pelatihan Kerja	.990	.548	.362	.094
Disiplin Kerja	.730	.286	.531	.024

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, latar belakang pendidikan pada persamaan regresi 1 sebesar 0,422 dan signifikan sebesar 0,039 yaitu lebih kecil dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai 0,422 merupakan nilai *path* atau jalur (p1). Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, pengalaman kerja pada persamaan regresi 1 sebesar 0,132 dan signifikan sebesar 0,472 yaitu lebih besar dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai -0,132 merupakan nilai *path* atau jalur (p2). Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, pelatihan kerja pada persamaan regresi 1 sebesar 0,362 dan signifikan sebesar 0,094 yaitu lebih dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Nilai 0,362 merupakan nilai *path* atau jalur (p3), dan hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, disiplin kerja pada persamaan regresi 1 sebesar 0,531 dan signifikan sebesar 0,024 yaitu lebih kecil dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai 0,531 merupakan nilai *path* atau jalur (p4).

Hasil analisis jalur persamaan regresi 1 seperti yang disajikan pada tabel 4.26 maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$a. Z = 68,277 + 0,422 + 0,132 + 0,362 + 0,531$$

Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 68,277 menunjukkan bahwa jika variabel latar belakang pendidikan dianggap konstan, maka rata-rata motivasi kerja (Z) bernilai 68,277. Koefisien regresi latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,422 menyatakan jika latar belakang pendidikan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,422. Nilai konstanta 68,277 menunjukkan bahwa jika variabel pengalaman kerja dianggap konstan, maka rata-rata motivasi kerja (Z) bernilai 68,277. Koefisien regresi pengalaman kerja (X2) sebesar 0,132 menyatakan jika pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,132. Nilai konstanta 68,277 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan kerja dianggap konstan, maka rata-rata motivasi kerja (Z) bernilai 68,277.

Koefisien regresi pelatihan kerja (X3) sebesar 0,362 menyatakan jika pelatihan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,362. Nilai konstanta 68,277 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dianggap konstan, maka rata-rata motivasi kerja (Z) bernilai 68,277. Koefisien regresi disiplin kerja (X4) sebesar 0,531 menyatakan jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,531.

**a. Uji Hipotesis**

**1) Uji t (Uji Parsial)**

Uji parsial memiliki tujuan untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Perhitungannya dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 5% atau 0,05. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	t	Sig.
(Constant)	2.095	.056
Latar Belakang Pendidikan	2.293	.039
Pengalaman Kerja	.741	.472
Pelatihan Kerja	1.807	.094
Disiplin Kerja	2.554	.024

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

a) Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Tabel hasil uji t (uji parsial) di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel latar belakang pendidikan adalah 2,293 dengan nilai Sig. 0,039. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df = n-k = 18-1 = 17$ , diperoleh 1,739. Nilai Sig.  $0,039 < 0,05$  yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung  $2,293 > t\text{-tabel } 1,739$  maka  $H_0$  ditolak. Hasil disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

b) Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel hasil uji t (uji parsial) di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pengalaman kerja adalah 0,741 dengan nilai Sig. 0,472. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df = n-k = 18-1 = 17$ , diperoleh 1,739. Nilai Sig.  $0,472 > 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Penelitian uji t-

hitung  $0,741 < t\text{-tabel } 1,739$  maka  $H_0$  diterima. Hasil disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

c) Variabel Pelatihan Kerja (X3)

Tabel hasil uji t (uji parsial) di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pelatihan kerja adalah 1,807 dengan nilai Sig. 0,094. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df = n-k = 18-1 = 17$ , diperoleh 1,739. Nilai Sig.  $0,094 > 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Penelitian uji t-hitung  $1,807 > t\text{-tabel } 1,739$  maka  $H_0$  diterima. Hasil disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

d) Variabel Disiplin Kerja (X4)

Tabel hasil uji t (uji parsial) di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 2,554 dengan nilai Sig. 0,024. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df=n-k = 18-1 = 17$ , diperoleh 1,739. Nilai Sig.  $0,024 > 0,05$  yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung  $2,554 > t\text{-tabel } 1,739$  maka  $H_0$  ditolak. Hasil disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

## 2) Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4.28**

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1498.599	4	374.650	8.122	.002 <sup>b</sup>
	Residual	599.678	13	46.129		
	Total	2098.278	17			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan , Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil tabel 4.28 diatas dinilai F-hitung sebesar 8,122. Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = 4$  dan  $df_2 = 13$  maka diperoleh nilai distribusi F sebesar 3,18 dan nilai Sig. Sebesar 0,002. Hasil F-hitung  $>$  F-tabel ( $8,122 > 3,18$ ) dan nilai Sig. kurang dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) maka kesimpulannya bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin karyawan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.

### 3) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.29**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.626	6.792	1.246

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil tabel 4.29 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan R sebesar 0,845 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,741, artinya pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), pelatihan kerja (X3) dan disiplin kerja (X4) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 74,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.



## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

**Tabel 4.30**

#### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.93929252
Most Extreme Differences	Absolute	.182
	Positive	.106
	Negative	-.182
Test Statistic		.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil tabel 4.30 hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,119, hasil menunjukkan nilai Asymp.sig (2-tailed) 0,119 lebih dari 0,05, jadi data penelitian berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.31**

### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Latar Belakang	.649	1.540
Pendidikan		
Pengalaman Kerja	.689	1.451
Pelatihan Kerja	.548	1.825
Disiplin Kerja	.509	1.965

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil analisis tabel 4.31 dapat diketahui nilai VIF pada latar belakang pendidikan sebesar  $1,504 < 10$ , nilai VIF pada pengalaman kerja sebesar  $1,451 < 10$ , nilai VIF pada pelatihan kerja sebesar  $1,825 < 10$  dan nilai VIF pada disiplin kerja  $1,965 < 10$ . Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada masing-masing variabel.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik sampel karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung menyebar secara acak. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.32**

#### Hasil Uji Autokorelasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.626	6.792	1.246

a. Predictors: (Constant), , Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.32 menunjukkan nilai DW sebesar 1,246 dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, jumlah sampel sebesar 18 dan jumlah variabel independen 4, maka pada tabel Durbin Watson diperoleh nilai  $dL = 0,8204$  dan  $dU = 1,8719$ . Nilai DW-hitung lebih besar daripada batas atas 1,8719 dan lebih kecil daripada  $4-dU = 2,1281$ , atau  $1,8719 > 1,246 > 2,1281$ , kesimpulan tidak terdapat autokorelasi dalam model.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.33**

#### **Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	68.277	32.587		.056
Latar Belakang Pendidikan	1.122	.490	.422	.039
Pengalaman	.391	.527	.132	.472
Pelatihan Kerja	.990	.548	.362	.094
Disiplin Kerja	.730	.286	.531	.024

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil uji tabel 4.33 maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 68,277 + 1,122 + 0,391 + 0,990 + 0,730 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas, maka dapat diuraikan :

1) Konstanta  $\alpha = 68,277$

Nilai konstanta sebesar 68,277 menunjukkan bahwa nilai variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam keadaan konstanta (tetap), maka nilai besarnya variabel motivasi kerja (Z) sebesar 68,277 satuan.

2) Koefisien regresi latar belakang pendidikan (X1)

Variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 1,122 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% latar belakang

pendidikan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 1,122 atau 112,2% atau sebaliknya jika latar belakang pendidikan menurun 1% maka motivasi kerja akan diprediksi menurun sebesar 1,122 atau 112,2%.

3) Koefisien regresi pengalaman kerja (X2)

Variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,391 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pengalaman kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,391 atau 39,1% atau sebaliknya pengalaman kerja menurun 1% maka motivasi kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,391 atau 39,1%.

4) Koefisien regresi pelatihan kerja (X3)

Variabel pelatihan kerja (X3) sebesar 0,990 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pelatihan kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,990 atau 99% atau sebaliknya jika pelatihan kerja menurun 1% maka motivasi kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,990 atau 99%.

5) Koefisien regresi disiplin kerja (X4)

Variabel disiplin kerja (X4) sebesar 0,730 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,730 atau 73% atau sebaliknya jika disiplin kerja menurun 1% maka motivasi kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,730 atau 73%.

### 3. Model II (*Path Analysis*)

**Tabel 4.34**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	2.671	29.084		.928
Latar Belakang Pendidikan	.193	.448	.081	.673
Pengalaman Kerja	.580	.415	.219	.188
Pelatihan Kerja	.960	.473	.391	.065
Disiplin Kerja	.203	.270	.165	.467
Motivasi Kerja	.641	.214	.715	.011

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, latar belakang pendidikan pada persamaan regresi 2 sebesar 0,081 dan signifikan sebesar 0,673 yaitu lebih besar dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai 0,081 merupakan nilai *path* atau jalur (p5). Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, pengalaman kerja pada persamaan regresi 2 sebesar 0,219 dan signifikan sebesar 0,188 yaitu lebih besar dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai 0,219 merupakan nilai *path* atau jalur (p6).

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, pelatihan kerja pada persamaan regresi 2 sebesar 0,391 dan

signifikan sebesar 0,065 yaitu lebih dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai 0,391 merupakan nilai *path* atau jalur (p7). Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, disiplin kerja pada persamaan regresi 2 sebesar 0,165 dan signifikan sebesar 0,467 yaitu lebih besar dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai 0,165 merupakan nilai *path* atau jalur (p8), dan hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, motivasi kerja pada persamaan regresi 2 sebesar 0,715 dan signifikan sebesar 0,011 yaitu lebih besar dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai 0,715 merupakan nilai *path* atau jalur (p9).

Hasil analisis jalur persamaan regresi 2 seperti yang disajikan pada tabel 4.35 maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$a. Z = 2,671 + 0,081 + 0,219 + 0,391 + 0,165 + 0,715$$

Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 2,671 menunjukkan bahwa jika variabel latar belakang pendidikan dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) bernilai 2,671. Koefisien regresi latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,081 menyatakan jika latar belakang pendidikan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,081. Nilai konstanta 2,671 menunjukkan bahwa jika

variabel pengalaman kerja dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) bernilai 2,671. Koefisien regresi pengalaman kerja (X2) sebesar 0,219 menyatakan jika pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219. Nilai konstanta 2,671 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan kerja dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) bernilai 2,671. Koefisien regresi pelatihan kerja (X3) sebesar 0,391 menyatakan jika pelatihan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,391. Nilai konstanta 2,671 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) bernilai 2,671. Koefisien regresi disiplin kerja (X4) sebesar 0,165 menyatakan jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,165. Nilai konstanta 2,671 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) bernilai 2,671. Koefisien regresi motivasi kerja (Z) sebesar 0,715 menyatakan jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,715.



## a. Uji Hipotesis

### 1) Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 4.35**

**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	.092	.928
	Latar Belakang Pendidikan	.432	.673
	Pengalaman Kerja	1.397	.188
	Pelatihan Kerja	2.030	.065
	Disiplin Kerja	.751	.467
	Motivasi Kerja	2.995	.011

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

#### a) Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Tabel hasil uji t (uji parsial) di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel latar belakang pendidikan adalah 0,432 dengan nilai Sig. 0,673. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df = n - k = 18 - 1 = 17$ , diperoleh 1,739. Nilai Sig.  $0,673 > 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Penelitian uji t-hitung  $0,673 > t\text{-tabel } 1,739$  maka  $H_0$  diterima. Hasil disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel hasil uji t (uji parsial) di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pengalaman kerja adalah 1,397 dengan nilai Sig. 0,188. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df = n - k = 18 - 1 = 17$ , diperoleh 1,739. Nilai Sig. 0,188  $> 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Penelitian uji t-hitung  $1,397 > t\text{-tabel } 1,739$  maka  $H_0$  diterima. Hasil disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Variabel Pelatihan Kerja (X3)

Tabel hasil uji t (uji parsial) di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pelatihan kerja adalah 2,030 dengan nilai Sig. 0,065. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df = n - k = 18 - 1 = 17$ , diperoleh 1,739. Nilai Sig. 0,065  $> 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Penelitian uji t-hitung  $2,030 > t\text{-tabel } 1,739$  maka  $H_0$  diterima. Hasil disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

d) Variabel Disiplin Kerja (X4)

Tabel hasil uji t (uji parsial) di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 0,751 dengan nilai Sig. 0,467. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df = n - k = 18 - 1 = 17$ , diperoleh 1,739. Nilai Sig. 0,467  $>$

0,05 yang berarti tidak signifikan. Penelitian uji t-hitung 0,751 > t-tabel 1,739 maka  $H_0$  diterima. Hasil disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

e) Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel hasil uji t (uji parsial) di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,995 dengan nilai Sig. 0,011. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df = n - k = 18 - 1 = 17$ , diperoleh 1,739. Nilai Sig. 0,011 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung 2,030 > t-tabel 1,739 maka  $H_0$  ditolak. Hasil disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4.36**

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1357.322	5	271.464	9.883	.001 <sup>b</sup>
	Residual	329.622	12	27.469		
	Total	1686.944	17			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil tabel 4.36 diatas dinilai F-hitung sebesar 9,883. Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = 5$  dan  $df_2 = 12$  maka diperoleh nilai distribusi F sebesar 3,11 dan nilai Sig. Sebesar 0,001. Hasil F-hitung  $>$  F-tabel ( $9,883 > 3,11$ ) dan nilai Sig. kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka kesimpulannya bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.37**

#### Hasil Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.723	5.241	2.981

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil tabel 4.37 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan R sebesar 0,897 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,805, artinya pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X1),

pengalaman kerja (X2), pelatihan kerja (X3), disiplin kerja (X4), motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

**Tabel 4.38**

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40335451
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.073
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
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 : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil tabel 4.38 hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200, hasil menunjukkan nilai Asymp.sig (2-tailed) 0,200 lebih dari 0,05, jadi data penelitian berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.39**

### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Latar Belakang Pendidikan	.462	2.163
Pengalaman Kerja	.661	1.512
Pelatihan Kerja	.438	2.283
Disiplin Kerja	.339	2.951
Motivasi Kerja	.286	3.499

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil analisis tabel 4.39 dapat diketahui nilai VIF pada latar belakang pendidikan sebesar  $2,163 < 10$ , nilai VIF pada pengalaman kerja sebesar  $1,512 < 10$ , nilai VIF pada pelatihan kerja sebesar  $2,283 < 10$ , nilai VIF pada disiplin kerja  $2,951 < 10$  dan nilai VIF pada motivasi kerja  $3,499 < 10$ . Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada masing-masing variabel.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik sampel karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung menyebar secara acak. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.40**

#### Hasil Uji Autokorelasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.723	5.241	2.981

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019*

Hasil uji tabel 4.40 menunjukkan nilai DW sebesar 2,981 dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, jumlah sampel sebesar 18 dan jumlah variabel independen 4, maka pada tabel Durbin Watson diperoleh nilai  $dL = 0,8204$  dan  $dU = 1,8719$ . Nilai DW-hitung lebih besar daripada batas atas 1,8719 dan lebih kecil daripada  $4-dU = 2,1281$ , atau  $1,8719 > 2,981 > 2,1281$ , kesimpulan tidak terdapat autokorelasi dalam model.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.41**

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.671	29.084		.092	.928
Latar Belakang Pendidikan	.193	.448	.081	.432	.673
Pengalaman Kerja	.580	.415	.219	1.397	.188
Pelatihan Kerja	.960	.473	.391	2.030	.065
Disiplin Kerja	.203	.270	.165	.751	.467
Motivasi Kerja	.641	.214	.715	2.995	.011

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil uji tabel 4.41 maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + Z + e$$

$$Y = 2,671 + 0,193 + 0,580 + 0,960 + 0,203 + 0,641 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas, maka dapat diuraikan :

1) Konstanta  $\alpha = 2,671$

Nilai konstanta sebesar 2,671 menunjukkan bahwa nilai variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam keadaan konstanta (tetap), maka nilai besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 2,671 satuan.



2) Koefisien regresi latar belakang pendidikan (X1)

Variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,193 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% latar belakang pendidikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,193 atau 19,3 atau sebaliknya jika latar belakang pendidikan menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,193 atau 19,3%.

3) Koefisien regresi pengalaman kerja (X2)

Variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,580 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,580 atau 58% atau sebaliknya pengalaman kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,580 atau 58%.

4) Koefisien regresi pelatihan kerja (X3)

Variabel pelatihan kerja (X3) sebesar 0,960 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pelatihan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,960 atau 96% atau sebaliknya jika pelatihan kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,960 atau 96%.

5) Koefisien regresi disiplin kerja (X4)

Variabel disiplin kerja (X4) sebesar 0,203 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,203 atau 20,3% atau sebaliknya jika

disiplin kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,203 atau 20,3%.

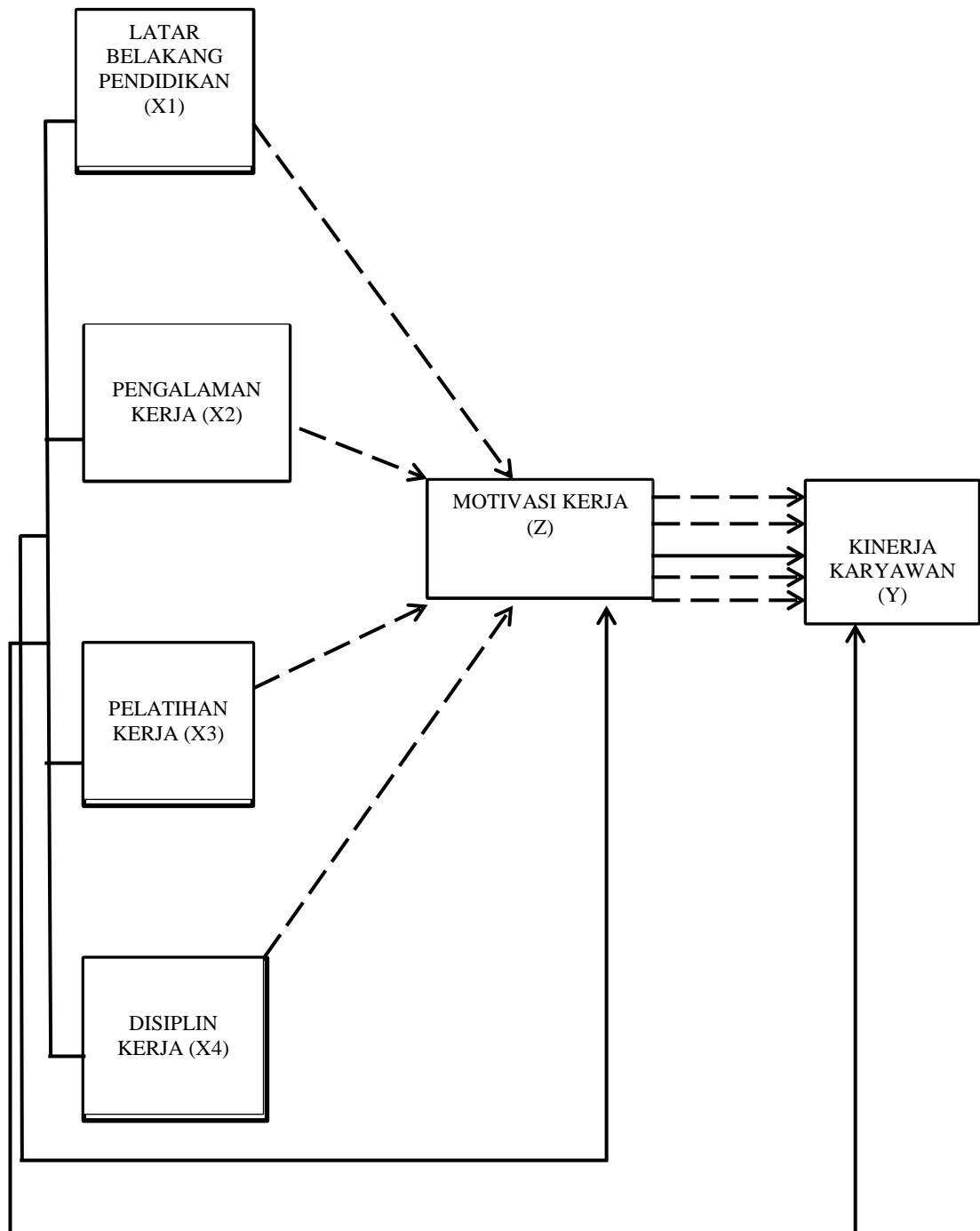
6) Koefisien regresi motivasi kerja (Z)

Variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0,641 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,641 atau 64,1% atau sebaliknya jika motivasi kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,641 atau 64,1%.

#### **4. Model Path Analysis**

##### **Gambar 4.3**

**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2),  
Pelatihan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) dengan Motivasi Kerja (Z)  
Sebagai Variabel Intervening terhadap  
Kinerja Karyawan (Y)**



Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Hasil gambar 4.3 dapat dijelaskan untuk jalur pertama bahwa latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,422 artinya setiap

penambahan 1% latar belakang pendidikan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 42,2%. Pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai *Standarized Coefficients Beta* 0,312 artinya setiap penambahan 1% pengalaman kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 31,2%. Pelatihan kerja (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai *Standarized Coefficients Beta* 0,362 artinya setiap penambahan 1% pelatihan kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 36,2%. Disiplin kerja (X4) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai *Standarized Coefficients Beta* 0,531 artinya setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 53,1% dan latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), pelatihan kerja (X3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai  $R^2$  0,490, artinya setiap penambahan 1% motivasi kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja (Z) sebesar 0,49%.

Jalur kedua bahwa latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Standarized Coefficients Beta* 0,081 artinya setiap penambahan 1% latar belakang pendidikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 8,1%. Pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Standarized Coefficients Beta* 0,219 artinya setiap penambahan 1% pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 21,9%. Pelatihan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,391 artinya setiap penambahan 1% pelatihan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 39,1%. Disiplin kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,165 artinya setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 16,5% dan latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), pelatihan kerja (X3) dan disiplin kerja (X4) melalui motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $R^2$  0,351 artinya setiap penambahan 1% kinerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 35,1%.

Model akhir dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.42**

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Persamaan	Blok	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Jalur	R <sup>2</sup>
1	Blok I	X1	Z	0,422	49%
		X2	Z	0,132	
		X3	Z	0,362	
		X4	Z	0,531	
2	Blok II	X1	Y	0,081	35%
		X2	Y	0,219	
		X3	Y	0,391	
		X4	Y	0,165	
		Z	Y	0,715	

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan hasil analisis untuk model analisis jalur dalam penelitian diperoleh 2 persamaan terstruktur yaitu :

$$Z = 0,422 X1 + 0,312 X2 + 0,362 X3 + 0,531 X4 ; R^2 = 49\%$$

$$Y = 0,081 X1 + 0,219 X2 + 0,391 X3 + 0,165 X4 + 0,715 Z ; R^2 = 35\%$$

Dengan :

$$R^2_{\text{model}} = 1 - (1-0,490).(1-0,35) = 0,668$$

Kesimpulan bahwa total seluruhnya sebesar 0,668 atau 66,8%.

**Tabel 4.43**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Blok	Hubungan		Koefisien Jalur		Total
	Dari	Ke	Langsung	Tidak Langsung	
Blok I	X1	Z	0,422	-	0,422
	X2	Z	0,132	-	0,132
	X3	Z	0,362	-	0,362
	X4	Z	0,531	-	0,531
Blok II	X1	Y	0,081	0,301	0,382
	X2	Y	0,219	0,094	0,313
	X3	Y	0,391	0,258	0,649
	X4	Y	0,165	0,379	0,544
	Z	Y	0,715	-	0,715

Sumber : Data Primer diolah SPSS 23.0, 2019

Dalam penelitian terdapat 4 pengaruh tidak langsung, yaitu :

1. Analisis pengaruh X1 terhadap Z

Hasil latar belakang pendidikan berpengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,422, disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z.

2. Analisis pengaruh X2 terhadap Z

Hasil pengalaman kerja berpengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,132, disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Z.

3. Analisis pengaruh X3 terhadap Z

Hasil pelatihan kerja berpengaruh langsung yang diberikan X3 terhadap Z sebesar 0,362, disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X3 terhadap Z.

4. Analisis pengaruh X4 terhadap Z

Hasil disiplin kerja berpengaruh langsung yang diberikan X4 terhadap Z sebesar 0,531, disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X4 terhadap Z.

5. Analisis pengaruh X1 melalui Z terhadap Y

Hasil latar belakang pendidikan berpengaruh yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,081, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu  $0,422 \times 0,715 = 0,301$ . Pengaruh total yang diberikan X1 melalui Z terhadap Y sebesar 0,382.

6. Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y

Hasil pengalaman kerja berpengaruh yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,219, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu  $0,132 \times 0,715 = 0,094$ . Pengaruh total yang diberikan X2 melalui Z terhadap Y sebesar 0,313.

7. Analisis pengaruh X3 melalui Z terhadap Y

Hasil pelatihan kerja berpengaruh yang diberikan X3 terhadap Y sebesar 0,391, sedangkan pengaruh tidak langsung X3 melalui Z

terhadap Y dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu  $0,362 \times 0,715 = 0,258$ . Pengaruh total yang diberikan X3 melalui Z terhadap Y sebesar 0,649.

#### 8. Analisis pengaruh X4 melalui Z terhadap Y

Hasil disiplin kerja berpengaruh yang diberikan X4 terhadap Y sebesar 0,165, sedangkan pengaruh tidak langsung X4 melalui Z terhadap Y dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu  $0,531 \times 0,715 = 0,379$ . Pengaruh total yang diberikan X4 melalui Z terhadap Y sebesar 0,544.

#### 9. Analisis pengaruh Z terhadap Y

Hasil motivasi kerja berpengaruh langsung yang diberikan Z terhadap Y sebesar 0,715, disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.

Cara menghitung e1

$$\text{Rumus : } e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,714^2}$$

$$= 0,490$$

Cara menghitung e2

$$\text{Rumus : } e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,805^2}$$

$$= 0,351$$



