

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. BMT Sahara Tulungagung

a) Sejarah Berdiri

BMT Sahara adalah lembaga keuangan mikro syariah (LKMS) yang berperan sebagai motor penggerak dan media penghubung antara aghnia' (pihak yang kelebihan dana) dan dhuafa (pihak yang kekurangan dana) dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah. BMT Sahara sebagai lembaga alternatif yang didirikan oleh, dari dan untuk masyarakat. Bmt Sahara berdiri pada tanggal 10 Maret 1999 dan beroperasi secara legal dengan sertifikat operasi yang dikeluarkan oleh pusat inkubasi bisnis usaha kecil (PINBUK) nomor : 10115/SO/Pinbuk/III/1999 sebagai kelompok swadaya masyarakat (KSM) BMT binaan PINBUK berdasar naskah kerja sama antara bank indonesia dengan PINBUK nomor :003/MOU/PH.BK.PINBUK/IX-95 tanggal 27 September 1995, kemudian BMT Sahara diperkuat dengan badan hukum dari kementerian negara koperasi dan usaha kecil dan menengah yang disahkan oleh kantor koperasi dan UKM melalui SK nomor :188.2/164/BH/XVI.29/304/XII/2006.¹

¹ Data internal RAT buku tahun 2015

b) Visi dan Misi

1. Visi :

- Terwujudnya BMT yang terdepan, tangguh dan profesional dalam membangun ekonomi umat.

2. Misi :

- Memberikan layanan yang prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas
- Mendorong anggota, mitra dan masyarakat luas dalam kegiatan menabung dan investasi
- Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat
- Memperkuat permodalan sendiri dalam rangka memperluas jaringan serta menambah produk dan fasilitas jasa layanan
- Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha BMT yang layak serta proporsional dan berkelanjutan
- Turut serta dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah

c) Alamat Kantor

- Kantor Pusat

Jalan : Ruko Kembangore No.2A Bolorejo

Desa : Bolorejo

Kecamatan : Kauman

Kabupaten : Tulungagung

- Kantor Cabang

Jalan : Bakalan No.7 B Suruhankidul

Desa : Suruhankidul

Kecamatan : Bandung

Kabupaten : Tulungagung

d) Jumlah Karyawan

Berikut ini adalah pengelola / karyawan BMT Sahara

Tabel 4.1
Karyawan BMT Sahara

No.	Nama	L/P	Jabatan
1	H. Mustofa, SE, MM.	L	Manajer
2	Mamik Muyanti, SP	P	Kasir / ZIS
3	Rifa Kuswoyo	L	Pembiayaan
4	Vidha Ariani, S. Sos.	P	Pembukuan
5	Erni Susanti, S.Pd.	P	Tabungan
6	Ropingi	L	Pembiayaan
7	Susilo, A.Ma.	L	Manajer cabang
8	Nunuk Maharani, S.Kom	P	Kasir Kancab
9	Inganatus Solihah, Amd	P	Pembukuan Kancab
10	Haryanto	L	Pembiayaan
11	Ramadhan	L	Collector
12	Ahmad Rifqy Syafi'i, S.EI	L	Marketing
13	M. Ivan Wahyudi, S.Pd.I.	L	Administrasi

Sumber: Dokumen Data Karyawan BMT Sahara Tulungagung

e) Pelatihan dan Pengembangan SDI Yang Pernah Diikuti

Kegiatan yang telah dilaksanakan dan diikuti pada tahun 2015

antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.2
Daftar Kegiatan BMT Sahara Tahun 2015

No.	Kegiatan	Tempat	Waktu
1	Workshop Perikatan dan Akad Pembiayaan Syariah	gedung Perpustakaan Bank Indonesia Surabaya	11 Maret 2015
2	Pelatihan Monitoring Perkembangan Nilai Bersih (NRB) Bagi Koperasi	Aula Arya Wiraatmaja Dinkop UMKM Jawa Timur	19 Maret 2015
3	Diklat Pengawasan, Akuntansi dan Perkoperasian	UPT Diklat Koperasi UMKM Jawa Timur	19-24 Mei 2015
4	Workshop Pengembangan Kerjasama Usaha Koperasi, Jasa Keuangan dengan lembaga keuangan/perbankan	Graha Pena Surabaya Jawa Timur	08 September 2015
5	Seminar menuju KSP/USP Koperasi berkinerja baik	UPT Diklat Koperasi UMKM Jawa Timur	14 September 2015
6	Diklat optimalisasi jaringan Usaha koperasi jawa timur	Gedung Dekopinda Tulungagung	28 September 2015
7	Diklat peningkatan Kapasitas pengurus, pengelola dan pengawas KSP/USP koperasi pola syariah	Wisma PKPRI Sidoarjo Jawa Timur	15-16 Oktober 2015
8	Diklat standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI) bagi pengelola koperasi	BKPP Tulungagung,	21-23 Oktober 2015
9	Pelatihan pengelola lembaga keuangan syariah (BMT)	Graha Pahlawan Tulungagung	7,8,14 dan 15 Nopember 2015
10	Pelatihan peningkatan	Gedung	09 Nopember

	pemahaman koperasi bagi anggota koperasi jawa timur	Dekopinda Tulungagung	2015
11	Diklat standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI) bagi pengelola koperasi	Hotel Hologen Sidoarjo	17-20 Nopember 2015
12	Studi banding, pengembangan kerjasama koperasi antar provinsi	Provinsi Bali	03-05 Desember 2015

Sumber : RAT BMT Sahara tahun buku 2015

2. BMT PAHLAWAN TULUNGAGUNG

a) Sejarah Berdiri

BMT PAHLAWAN beroperasi sejak 10 Nopember 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. Dengan demikian sejak 10 Nopember 1996 BMT PAHLAWAN mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Dengan menempati kantor di Jl.R. Abdul Fattah (komplek ruko pasar Sore no. 33) Tulungagung BMT PAHLAWAN memberikan permodalan kepada pengusaha para kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas. Sebab pemnerian jasa tidak didasarkan kepada besarnya jumlah pinjaman. Namun didasarkan jumlah keuntungan mereka.

b) Visi dan Misi

1. Visi

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

2. Misi

- Mengembangkan POKUSMA dan BMT yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berkehati-hatian sehingga terwujud disekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera

c) Alamat Kantor

- Jl. Ki Mangun Sarkoro (selatan Pasar Burung), Beji, Tulungagung
- Jl.R. Abdul Fattah (komplek ruko pasar Sore no. 33) Tulungagung

d) Jumlah Karyawan

Berikut ini adalah pengelola / karyawan BMT Pahlawan

Tabel 4.3
Karyawan BMT Pahlawan

No.	Nama	L/P	Jabatan
1	H. Nyadin, MAP	L	Manajer Umum
2	Dyah Iskandiana, S.Ag	P	Kabag Keuangan
3	Feri Yeti, SE	P	Pembukuan
4	Mispono, SE	L	Pembiayaan
5	Ariful Fauzi, SE,Sy	L	ZISWA

6	Miftakhul Jannah, SE	P	Data dan Informasi
7	Juprianto, S.Ag	L	Pimpinan Pokusma Notorejo
8	Dewi Kusnul K,S.Hi	P	Administrasi
9	Marathul Anisa, SE	P	Cabang Ngunut
10	Nungky Suryandari, S.Sy	P	Cabang Bandung
11	Arini Hidayati, SE. Sy	P	Cabang Gondang
12	Saiful Anwar	L	Marketing
13	Fatkhur Rohman Albanjari	L	Marketing

Sumber: Dokumen Data Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

3. BMT ISTIQOMAH TULUNGAGUNG

a) Sejarah Berdiri

Cikal bakal Koperasi Muamalah Syari'ah (Komsyah) "Istiqomah" adalah BMT Istiqomah, yaitu sebuah Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) sebagai Lembaga Ekonomi Rakyat (LER). 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 Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung Nomor: 00101/52000/PINBUK/VI/2001.

Pada awal operasionalnya BMT Istiqomah hanya bermodalkan dana Rp. 15.000.000,00 yang dihimpun dari para anggota. Perlengkapan kantor pun masih sangat sederhana, yang kesemuanya merupakan hibah dan pinjaman dari para anggota juga. Demikian pula adanya tentang kantor, menyewa kepada salah satu anggota masyarakat dengan biaya

sewa secara kekeluargaan. Selebihnya adalah semangat para pengurus dan karyawan untuk menghidupkan dan mengembangkan BMT dengan ‘imbalan’ yang tidak jelas entah sampai kapan. Dalam waktu singkat ternyata sambutan masyarakat sangat luar biasa. Sehingga dirasa perlu untuk mengembangkan pelayanan dengan meningkatkan status badan hukum dari KSM menjadi Koperasi. Upaya ini dilakukan dengan konsultasi dan koordinasi secara intensif dengan Kantor Koperasi dan UKM Pemerintah Kabupaten Tulungagung. Berkat dukungan seluruh anggota dan pihak Kantor Koperasi dan UKM maka terwujudlah keinginan untuk berbadan hukum Koperasi dengan diterbitkannya SK Nomor: 188.2/32/BH/424.75/2002 Tanggal 17 Mei 2002. Dengan terbitnya SK tersebut maka telah berdiri koperai baru yang bernama Koperasi Muamalah Syari’ah (Komsyah) Istiqomah Tulungagung.

Dengan badan hukum Koperasi memungkinkan Komsyah Istiqomah untuk memperluas layanan dengan membuka unit-unit usaha baru, walaupun sampai hari ini yang dimiliki masih Unit Simpan Pinjam yang berupa BMT. pendirian kantor cabang BMT. Maka pada bulan Nopember 2002 berhasil didirikan kantor cabang yang berada di kawasan Bago Tulungagung. Kantor tersebut diresmikan pada tanggal 4 Nopember 2002 oleh Direktur Pelaksana Pinbuk Tulungagung.

Pembukaan Kantor Cabang BMT semakin mendongkrak volume usaha, yang secara otomatis meningkatkan volume kegiatan kantor. Kantor Pusat yang semula dirasa cukup kini sudah tidak lagi nyaman.

Tidak nyaman oleh berjubelnya dokumen, berjubelnya karyawan, dan tentu saja berjubelnya anggota yang antri untuk dilayani. Maka muncullah gagasan untuk pembangunan kantor baru.²

b) Visi dan Misi

1. Visi

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

- Koperasi adalah sokoguru perekonomian nasional yang harus terus menerus dikembangkan.
- Koperasi diharapkan mampu menumbuhkan dan mengembangkan kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.
- Koperasi Syari'ah 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:

- Menjadikan Komsyah Istiqomah sebagai lembaga yang secara aktif mensosialisasikan arti penting Koperasi dalam kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.

² Data internal BMT Istiqomah Karangrejo

- Menciptakan peluang ekonomi, baik melalui pengembangan sektor usaha perkoperasian, penyediaan permodalan, maupun pembinaan usaha anggota dan masyarakat.
- Berupaya mengimplementasikan konsep-konsep syari'ah dalam kegiatan ekonomi, baik dalam kaitannya dengan kegiatan dan usaha lembaga maupun kegiatan ekonomi dalam masyarakat.

c) Alamat Kantor

- Jl. Dahlia No 8 Karangrejo , Tulungagung
- Jl. Mayor Sujadi No 12 , Tulungagung

d) Jumlah Karyawan

Berikut ini adalah pengelola / karyawan BMT Istiqomah

Tabel 4.4
Karyawan BMT Istiqomah

No	Nama	L/P	Jabatan
1.	M. Arif Jauhari	L	Manajger Utama
2.	Dini Indrawati, A.Md.	P	Kasir
3.	Dwi Retno H. S.E.	P	Kasir
5.	Lisa Murnisari, S.E.	P	Pembukuan
6.	Zainal Fuad	L	Manajer Unit
7.	Yoyok Sunaryo, S.E.	L	ZIS
8.	Mugiono	L	Marketing
9.	Heru Sunarko	L	Marketing
10.	Andi Rosa Wardhana, SE.	L	Pembiayaan
11.	Slamet Riadi	L	Pembiayaan
12.	Riska	P	Adm. Pembiayaan
13	Endang Wahyudianti	P	Adm. Pembiayaan

Sumber: Dokumen Data Karyawan BMT Istiqomah Tulungagung

e) Pelatihan dan Pengembangan SDI yang pernah diikuti

Peningkatan SDI bagi pengurus dan karyawan Komsyah Istiqomah mutlak diperlukan. Menyadari arti penting peningkatan SDI ini Komsyah Istiqomah berupaya mngikutsertakan pengurus dan karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah maupun swasta. Beberapa bentuk pendidikan dan latihan yang pernah diikuti adalah:

Tabel 4.5
Daftar Kegiatan BMT Istiqomah

No.	Kegiatan	Tempat
1.	Pendidikan dan Pelatihan Simpan Pinjam Pola Syari'ah/Bagi Hasil se Jawa Timur	UPTD Balai Diklat Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Propinsi Jawa Timur Singosari Malang
2.	Pendidikan dan Pelatihan Simpan Pinjam Pola Syari'ah se Indonesia	kampus IKOPIN Bandung
3.	Sarasehan Penyehatan dan Penguatan BMT	Gedung Kampus III Universitas Widya Gama Malang
4.	Forum Diskusi dan Dialog Terbatas antara LKS di Tulungagung dengan Kepala Kantor Koperasi dan UKM Kabupaten Tulungagung, Pimpinan Bank Syari'ah Mandiri dan Pimpinan Bank Indonesia Kediri	Hotel Tanjung Tulungagung
5.	Basic Training Perbankan Syari'ah Angkatan I	Asrama Haji Sukolilo Surabaya
6.	Diklat Calon Pengelola Lembaga Keuangan Mikro Syariah Baitul Maal Wat	RSI Tulungagung.

	Tamwil	
7.	Pelatihan KES EXECUTIVE I	Hotel Narita Tulungagung.
8.	TOT Pendampingan Advokasi Pengembangan Koperasi Pola Syari'ah	Pusdiklat Graha Insan Cita Depok Jawa barat
9.	Seminar Internasional Lembaga Keuangan Mikro	Jakarta.
10.	Konggres Nasional I LKMS-BMT	Jakarta.
11.	Pelatihan Leadership dan Aplikasi Syari'ah	RS Haji Surabaya.
12.	Diklat Pendidikan Anggota bagi Pengurus oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Propinsi Jawa Timur	UPTD Balai Diklat Malang
13.	Diklat Pengelolaan Dana Bergulir Syari'ah (DBS) UKM	STESIA Surabaya.
14.	Sharia Banking Training yang diselenggarakan oleh Center for Islamic Economics and Bussines Resources Development (Cieberd)	Universitas Airlangga Surabaya.

Sumber : Dokumentasi daftar kegiatan yang pernah diikuti BMT Istoqomah

B. Karakteristik Responden

Sebelum penulis melakukan analisis data, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil untuk mewakili dari karyawan Baitul Maal Wa Tamwil di kabupaten Tulungagung berikut ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Baitul Maal Wa Tamwil di kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jenis Kelamin Responden BMT Sahara

	Jumlah	Prosentase (%)
Perempuan	5	38,5
Laki-laki	8	61,5
TOTAL	13	100,0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BMT Sahara Tulungagung yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 8 orang atau 61,5 % sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 5 orang atau 38,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Sahara Tulungagung adalah laki-laki.

Tabel 4.7
Jenis Kelamin Responden BMT Pahlawan

	Jumlah	Prosentase (%)
Perempuan	7	53,8
Laki-laki	6	46,2
TOTAL	13	100,0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BMT Pahlawan Tulungagung yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 53,8 % sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 6 orang atau 46,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Pahlawan Tulungagung adalah perempuan.

Tabel 4.8
Jenis Kelamin Responden BMT Istiqomah

	Jumlah	Prosentase (%)
Perempuan	5	38,5
Laki-laki	8	61,5
TOTAL	13	100,0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BMT Istiqomah Tulungagung yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 8 orang atau 61,5 % sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 5 orang atau 38,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Istiqomah Tulungagung adalah laki-laki.

2. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan Baitul Maal Wa Tamwil di kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Masa Kerja Responden BMT Sahara

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	0 tahun - 5 tahun	5	38,5
2.	> 5 tahun	8	61,5
	Jumlah	13	100,0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui responden atau karyawan BMT Sahara yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun sebanyak 8 orang atau 61,5 % dan sisanya 5 orang atau 38,5 % baru bekerja dibawah 5 tahun. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Sahara memiliki masa kerja diatas 5 tahun.

Tabel 4.10
Masa Kerja Responden BMT Pahlawan

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	0 tahun - 5 tahun	6	46,2
2.	> 5 tahun	7	53,8
	Jumlah	13	100,0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui responden atau karyawan BMT Pahlawan yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun sebanyak 7 orang atau 53,8 % dan sisanya 6 orang atau 46,2 % baru bekerja dibawah 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Pahlawan memiliki masa kerja diatas 5 tahun.

Tabel 4.11
Masa Kerja Responden BMT Istiqomah

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	0 tahun - 5 tahun	1	7,7
2.	> 5 tahun	12	92,3
	Jumlah	13	100,0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui responden atau karyawan BMT Istiqomah yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau 92,3 % dan sisanya 1 orang atau 7,7 % baru bekerja dibawah 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Istiqomah memiliki masa kerja diatas 5 tahun.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Prestasi Kerja

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada table berikut ini:

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Prestasi Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
31	0	0%	0	0%	1	2,6%	17	43,6%	21	53,8%
32	0	0%	0	0%	0	0%	22	56,4%	17	43,6%
33	0	0%	0	0%	1	2,6%	23	59,0%	15	38,5%
34	0	0%	0	0%	1	2,6%	22	56,4%	16	41,0%
35	0	0%	0	0%	2	5,1%	22	56,4%	15	38,5%
36	0	0%	0	0%	1	2,6%	22	56,4%	16	41,0%
37	0	0%	0	0%	8	20,5%	17	43,6%	14	35,9%
38	0	0%	0	0%	2	5,1%	25	64,1%	12	30,8%
39	0	0%	0	0%	1	2,6%	18	46,2%	20	51,3%
40	0	0%	0	0%	1	2,6%	18	46,2%	20	51,3%

Sumber : Data angket yang telah diolah

Tabel 4.13

Frequency Table Prestasi Kerja

Prestasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	2	5.1	5.1
	39	4	10.3	15.4
	40	6	15.4	30.8
	41	4	10.3	41.0
	43	2	5.1	46.2
	44	5	12.8	59.0

45	3	7.7	7.7	66.7
46	1	2.6	2.6	69.2
47	2	5.1	5.1	74.4
48	1	2.6	2.6	76.9
49	3	7.7	7.7	84.6
50	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data spss diolah

Pada variabel prestasi kerja ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 40 dan 50 memiliki frekuensi muncul sebanyak 6 kali dengan presentasi sebanyak 15.4%.

Total interval

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 36 - 44	23	58,97	58,97	58,97
45 - 50	16	41,03	41,03	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Klas Interval	Frekuensi	Prosentasi	Kategori
36 - 44	23	58,97%	Sangat Baik
45 - 50	16	41,03%	Baik
Jumlah	39	100%	

Dari tabel diatas, diketahui bahwa prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung:

- a. Berada dalam kategori sangat baik dengan prosentase 58,97%
- b. Berada dalam kategori baik dengan prosentase 41,03%

Sehingga dapat diambil kesimpulan secara garis besar prestasi kerja bagi karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung berada pada kategori sangat baik yaitu 58,97% dengan frekuensi 23 orang

Tabel 4.14
Output Frequencies Prestasi Kerja
 Statistics
 Prestasi Kerja

N	Valid	39
	Missing	0
Mean		43.79
Std. Error of Mean		.684
Median		43.71 ^a
Mode		40 ^b
Std. Deviation		4.268
Variance		18.220
Skewness		.074
Std. Error of Skewness		.378
Kurtosis		-1.150
Std. Error of Kurtosis		.741
Range		14
Minimum		36
Maximum		50
Sum		1708
Percentiles	10	38.90 ^c
	25	40.15
	50	43.71
	75	47.83
	90	49.80

Sumber: Data spss diolah

ANALISIS:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah di proses) adalah 39 buah, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti data tentang prestasi kerja diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata pada tabel 4.18 untuk prestasi kerja adalah 43,79, artinya Jumlah keseluruhan dari data angket untuk prestasi kerja sebesar 1708 dibagi dengan jumlah responden sebesar 39 orang, hasilnya adalah 43,79.
- c. Standar kesalahan rata-rata atau *Std.Error of Mean* untuk prestasi kerja adalah 0,684.
- d. *Median* adalah angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Untuk prestasi kerja adalah 43,71.
- e. *Mode* atau modus adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus prestasi kerja adalah 40.
- f. *Std.Deviation* adalah suatu ukuran penyimpangan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*. Pada penelitian ini, perbandingan antara *Mean* dan *Std. Deviation* masing-masing variabel adalah prestasi kerja adalah $43,79 > 4,268$. Berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*, karena $Mean > Std. Deviation$.

g. *Skewness*. Ukuran koefisien kemiringan atau *skewness* untuk prestasi kerja adalah 0,074. Untuk penilaian, nilai *skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio } skewness = \frac{Skewness}{Std. Error Skewness}$$

Dalam kasus ini, rasio *skewness* untuk:

$$\text{Prestasi Kerja} = \frac{0,074}{0,378} = 0,196$$

Berdasarkan nilai rasio *skewness* di atas, semua nilai rasio *skewness* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

h. *Kurtosis*. Ukuran koefisien keruncingan atau *kurtosis* untuk prestasi kerja adalah -1,150. Untuk penilaian, nilai *kurtosis* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio } Kurtosis = \frac{Kurtosis}{Std. Error Kurtosis}$$

$$\text{Prestasi Kerja} = \frac{-1,150}{0,741} = -1,552$$

Berdasarkan nilai rasio *kurtosis* di atas, semua nilai rasio *kurtosis* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

i. *Range*, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar

range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini *range* prestasi kerja adalah 14.

j. *Minimum*. Data minimum prestasi kerja adalah 36.

k. *Maximum*. Data maximum prestasi kerja adalah 50.

l. *Frequency Table*. Tabel frekuensi menyajikan setiap nilai pada variabel yang dianalisis.

2. Motivasi Kerja

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada table berikut ini:

Tabel 4.15
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Motivasi Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	0	0%	0	0%	0	0%	26	66,7%	13	33,3%
2	0	0%	0	0%	0	0%	29	74,4%	10	25,6%
3	0	0%	0	0%	0	0%	29	74,4%	10	25,6%
4	0	0%	0	0%	0	0%	29	74,4%	10	25,6%
5	0	0%	0	0%	0	0%	24	61,5%	15	38,5%
6	0	0%	0	0%	0	0%	29	74,4%	10	25,6%
7	0	0%	0	0%	3	7,7%	27	69,2%	9	23,1%
8	0	0%	0	0%	0	0%	22	56,4%	17	43,6%
9	0	0%	0	0%	0	0%	24	61,5%	15	38,5%
10	0	0%	0	0%	0	0%	25	64,1%	14	35,9%

Sumber : Data angket yang telah diolah

Tabel 4.16
Frequency Table Motivasi Kerja
 Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	13	33.3	33.3	33.3
	41	4	10.3	10.3	43.6
	42	3	7.7	7.7	51.3
	43	2	5.1	5.1	56.4
	44	3	7.7	7.7	64.1
	45	5	12.8	12.8	76.9
	46	3	7.7	7.7	84.6
	47	3	7.7	7.7	92.3
	49	2	5.1	5.1	97.4
	50	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data spss diolah

Pada variabel motivasi kerja ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 40 memiliki frekuensi muncul sebanyak 13 kali dengan presentasi sebanyak 33,3%.

Total interval

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40 – 44	25	64,10	64,10	64,10
	45 – 50	14	35,90	35,90	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Klas Interval	Frekuensi	Prosentasi	Kategori
40 – 44	25	64,10%	Sangat Baik
45 – 50	14	35,90%	Baik
Jumlah	39	100%	

Dari tabel diatas, diketahui bahwa motivasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung:

- a. Berada dalam kategori sangat baik dengan prosentase 64,10%
- b. Berada dalam kategori baik dengan prosentase 35,90%

Sehingga dapat diambil kesimpulan secara garis besar motivasi kerja bagi karyawan baitul maalwa tamwil di kabupaten Tulungagung berada pada kategori sangat baik yaitu 64,10% dengan frekuensi 25 orang

Tabel 4.17
Output Frequencies Motivasi Kerja
Statistics
Motivasi Kerja

N	Valid	39
	Missing	0
Mean		43.08
Std. Error of Mean		.489
Median		42.40 ^a
Mode		40
Std. Deviation		3.055
Variance		9.336
Skewness		.606
Std. Error of Skewness		.378
Kurtosis		-.776
Std. Error of Kurtosis		.741
Range		10
Minimum		40

Maximum		50
Sum		1680
Percentiles	10	. ^{b,c}
	25	40.38
	50	42.40
	75	45.44
	90	47.48

Sumber: Data spss diolah

ANALISIS:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah di proses) adalah 39 buah, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang motivasi kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya insani dan prestasi kerja diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata pada tabel 4.12 untuk motivasi kerja adalah 43,08 , artinya Jumlah keseluruhan dari data angket untuk motivasi kerja sebesar 1680 dibagi dengan jumlah responden sebesar 39 orang, hasilnya adalah 43,08.
- c. Standar kesalahan rata-rata atau *Std.Error of Mean* pada tabel 4.12 untuk motivasi kerja adalah 0,489.
- d. *Median* adalah angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. pada tabel 4.12 Untuk motivasi kerja adalah 42,40.
- e. *Mode* atau modus adalah fenomena yang paling banyak terjadi. pada tabel 4.12 Nilai modus untuk motivasi kerja adalah 40.

f. *Std.Deviation* adalah suatu ukuran penyimpangan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*. Pada penelitian ini, perbandingan antara *Mean* dan *Std. Deviation* masing-masing variabel adalah motivasi kerja adalah $43,08 > 3,055$, Berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*, karena $Mean > Std. Deviation$.

g. *Skewness*. pada tabel 4.12 Ukuran koefisien kemiringan *skewness* motivasi kerja adalah 0,606, Untuk penilaian, nilai *skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio } skewness = \frac{Skewness}{Std. Error Skewness}$$

Dalam kasus ini, rasio *skewness* untuk:

$$\text{Motivasi Kerja} = \frac{0,606}{0,378} = 1,603$$

Berdasarkan nilai rasio *skewness* di atas, nilai rasio *skewness* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

h. *Kurtosis*. pada tabel 4.12 Ukuran koefisien keruncingan atau *kurtosis* untuk motivasi kerja adalah -0,776, Untuk penilaian, nilai *kurtosis* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio } Kurtosis = \frac{Kurtosis}{Std. Error Kurtosis}$$

$$\text{Motivasi Kerja} = \frac{-0,776}{0,741} = -1,047$$

Berdasarkan nilai rasio *kurtosis* di atas, semua nilai rasio *kurtosis* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

- i. *Range*, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar *range* data, semakin bervariasi data tersebut. pada tabel 4.12 nilai *range* untuk motivasi kerja adalah 10.
- j. *Minimum*. pada tabel 4.12 Data minimum untuk motivasi kerja adalah 40.
- k. *Maximum*. pada tabel 4.12 Data maximum untuk motivasi kerja adalah 50.
- l. *Frequency Table*. Tabel frekuensi menyajikan setiap nilai pada variabel yang dianalisis.

3. Pelatihan

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada table berikut ini:

Tabel 4.18
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Pelatihan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11	0	0%	0	0%	7	17,9%	24	61,5%	8	20,5%
12	0	0%	0	0%	4	10,3%	24	61,5%	11	28,2%
13	0	0%	0	0%	0	0%	28	71,8%	11	28,2%

14	0	0%	0	0%	1	2,6%	22	56,4%	16	41,0%
15	0	0%	0	0%	2	5,1%	23	59,0%	14	35,9%
16	0	0%	0	0%	0	0%	23	59,0%	16	41,0%
17	0	0%	0	0%	2	5,1%	26	66,7%	11	28,2%
18	0	0%	0	0%	3	7,7%	29	74,4%	7	17,9%
19	0	0%	0	0%	3	7,7%	25	64,1%	11	28,2%
20	0	0%	0	0%	0	0%	28	71,8%	11	28,2%

Sumber : Data angket yang telah diolah

Tabel 4.19
Frequency Table Pelatihan
Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	2.6	2.6	2.6
	37	2	5.1	5.1	7.7
	38	2	5.1	5.1	12.8
	39	1	2.6	2.6	15.4
	40	7	17.9	17.9	33.3
	41	8	20.5	20.5	53.8
	42	3	7.7	7.7	61.5
	43	3	7.7	7.7	69.2
	45	3	7.7	7.7	76.9
	46	1	2.6	2.6	79.5
	47	3	7.7	7.7	87.2
	48	1	2.6	2.6	89.7
	49	4	10.3	10.3	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Sumber: Data spss diolah

Pada variabel pelatihan ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 41 memiliki frekuensi muncul sebanyak 8 kali dengan presentasi sebanyak 20.5%.

Total interval

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36 - 41	21	53,8	53,8	53,8
	42 - 49	18	46,2	46,2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Klas Interval	Frekuensi	Prosentasi	Kategori
36 - 41	21	53,8	Sangat Baik
42 - 49	18	46,2	Baik
Jumlah	39	100.0	

Dari tabel diatas, diketahui bahwa pelatihan bagi karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung:

- a. Berada dalam kategori sangat baik dengan prosentase 53,8%
- b. Berada dalam kategori baik dengan prosentase 46,2%

Sehingga dapat diambil kesimpulan secara garis besar pelatihan bagi karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung berada pada kategori sangat baik yaitu 53,8% dengan frekuensi 21 orang

Tabel 4.20
Output Frequencies Pelatihan
Statistics
Pelatihan

N	Valid	39
	Missing	0
Mean		42.41
Std. Error of Mean		.586
Median		41.45 ^a
Mode		41
Std. Deviation		3.661
Variance		13.406
Skewness		.450
Std. Error of Skewness		.378
Kurtosis		-.729
Std. Error of Kurtosis		.741
Range		13
Minimum		36
Maximum		49
Sum		1654
Percentiles	10	37.95 ^b
	25	40.03
	50	41.45
	75	45.38
	90	48.24

Sumber: Data spss diolah

ANALISIS :

- a. N atau jumlah data yang valid (sah di proses) adalah 39 buah, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang motivasi kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya insani dan prestasi kerja diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata pada tabel 4.14 untuk

pelatihan adalah 42,41, artinya Jumlah keseluruhan dari data angket untuk pelatihan sebesar 1654 dibagi dengan jumlah responden sebesar 39 orang, hasilnya adalah 42,41.

- c. Standar kesalahan rata-rata atau *Std.Error of Mean* pada tabel 4.14 untuk pelatihan adalah 0,586.
- d. *Median* adalah angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. pada tabel 4.14 Untuk pelatihan adalah 41,45.
- e. *Mode* atau modus adalah fenomena yang paling banyak terjadi. pada tabel 4.14 Nilai modus pelatihan adalah 41.
- f. *Std.Deviation* adalah suatu ukuran penyimpangan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*. Pada penelitian ini, pada tabel 4.14 perbandingan antara *Mean* dan *Std. Deviation* masing-masing variabel adalah pelatihan adalah $42,41 > 3,661$, Berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*, karena $Mean > Std. Deviation$.
- g. *Skewness*. pada tabel 4.14 Ukuran koefisien kemiringan atau *skewness* untuk pelatihan sebesar 0,450, Untuk penilaian, nilai *skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Std. Error Skewness}}$$

Dalam kasus ini, rasio *skewness* untuk:

$$\text{Pelatihan} = \frac{0,450}{0,378} = 1,190$$

Berdasarkan nilai rasio *skewness* di atas, nilai rasio *skewness* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

- h. *Kurtosis*. pada tabel 4.14 Ukuran koefisien keruncingan atau *kurtosis* untuk pelatihan -0,729, Untuk penilaian, nilai *kurtosis* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio Kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Std. Error Kurtosis}}$$

$$\text{Pelatihan} = \frac{-0,729}{0,741} = -0,983$$

Berdasarkan nilai rasio *kurtosis* di atas, semua nilai rasio *kurtosis* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

- i. *Range*, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar *range* data, semakin bervariasi data tersebut. pada tabel 4.14 *range* untuk pelatihan 13.
- j. *Minimum*. pada tabel 4.14 data minimum pelatihan 36.
- k. *Maximum*. pada tabel 4.14 data maximum pelatihan 49.

l. Frequency Table. Tabel frekuensi menyajikan setiap nilai pada variabel yang dianalisis.

4. Pengembangan Sumber Daya Insani

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada table berikut ini:

Tabel 4.21
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Pengembangan SDI

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
21	0	0%	0	0%	2	5,1%	24	61,5%	13	33,3%
22	0	0%	0	0%	1	2,6%	25	64,1%	13	33,3%
23	0	0%	0	0%	2	5,1%	27	69,2%	10	25,6%
24	0	0%	0	0%	4	10,3%	25	64,1%	10	25,6%
25	0	0%	0	0%	4	10,3%	22	56,4%	13	33,3%
26	0	0%	0	0%	1	2,6%	20	51,3%	18	46,2%
27	0	0%	0	0%	4	10,3%	18	46,2%	17	43,6%
28	0	0%	0	0%	2	5,1%	18	46,2%	19	48,7%
29	0	0%	0	0%	2	5,1%	18	46,2%	19	48,7%
30	0	0%	0	0%	1	2,6%	17	43,6%	21	53,8%

Sumber : Data angket yang telah diolah

Tabel 4.22
Frequency Table Pengembangan SDI
Pengembangan SDI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	2.6	2.6
	36	1	2.6	5.1
	38	1	2.6	7.7
	39	3	7.7	15.4

40	7	17.9	17.9	33.3
41	3	7.7	7.7	41.0
42	2	5.1	5.1	46.2
43	4	10.3	10.3	56.4
44	3	7.7	7.7	64.1
45	3	7.7	7.7	71.8
47	2	5.1	5.1	76.9
48	1	2.6	2.6	79.5
49	2	5.1	5.1	84.6
50	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data spss diolah

Pada variabel pengembangan SDI ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 40 memiliki frekuensi muncul sebanyak 7 kali dengan presentasi sebanyak 17,9%.

Total interval

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 33 - 42	18	46,2	46,2	46,2
43 - 50	21	53,8	53,8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Klas Interval	Frekuensi	Prosentasi	Kategori
33 - 42	18	46,2%	Sangat Baik
43 - 50	21	53,8%	Baik
Jumlah	39	100%	

Dari tabel diatas, diketahui bahwa pengembangan SDI bagi karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung:

- a. Berada dalam kategori sangat baik dengan prosentase 46,2%
- b. Berada dalam kategori baik dengan prosentase 53,8%

Sehingga dapat diambil kesimpulan secara garis besar pengembangan SDI bagi karyawan baitul maalwa tamwil di kabupaten Tulungagung berada pada kategori baik yaitu 53,8% dengan frekuensi 21 orang

Tabel 4.23
Output Frequencies Pengembangan SDI
Statistics

Pengembangan SDI		
N	Valid	39
	Missing	0
Mean		43.33
Std. Error of Mean		.703
Median		42.83 ^a
Mode		40
Std. Deviation		4.391
Variance		19.281
Skewness		.053
Std. Error of Skewness		.378
Kurtosis		-.608
Std. Error of Kurtosis		.741
Range		17
Minimum		33
Maximum		50
Sum		1690
Percentiles	10	38.70 ^b
	25	40.05

50	42.83
75	47.17
90	49.78

Sumber: Data spss diolah

ANALISIS

- a. N atau jumlah data yang valid (sah di proses) adalah 39 buah, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang motivasi kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya insani dan prestasi kerja diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata pada tabel 4.16 untuk pengembangan sumber daya insani adalah 43,33, artinya Jumlah keseluruhan dari data angket untuk pengembangan sumber daya insani sebesar 1690 dibagi dengan jumlah responden sebesar 39 orang, hasilnya adalah 43,33.
- c. Standar kesalahan rata-rata atau *Std.Error of Mean* untuk pengembangan sumber daya insani adalah 0,703 .
- d. *Median* adalah angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Untuk pengembangan sumber daya insani adalah 42,83.
- e. *Mode* atau modus adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus pengembangan sumber daya insani adalah 40 .
- f. *Std.Deviation* adalah suatu ukuran penyimpangan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*. Pada

penelitian ini, perbandingan antara *Mean* dan *Std. Deviation* masing-masing variabel adalah pengembangan sumber daya insani adalah $43,33 > 4,391$, Berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*, karena $Mean > Std. Deviation$.

g. *Skewness*. Ukuran koefisien kemiringan atau *skewness* untuk pengembangan sumber daya insani adalah 0,053, Untuk penilaian, nilai *skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio } skewness = \frac{Skewness}{Std. Error Skewness}$$

Dalam kasus ini, rasio *skewness* untuk:

$$\text{Pengembangan SDI} = \frac{0,053}{0,378} = 0,140$$

Berdasarkan nilai rasio *skewness* di atas, semua nilai rasio *skewness* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

h. *Kurtosis*. Ukuran koefisien keruncingan atau *kurtosis* untuk pengembangan sumber daya insani adalah -0,608, Untuk penilaian, nilai *kurtosis* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio } Kurtosis = \frac{Kurtosis}{Std. Error Kurtosis}$$

$$\text{Pengembangan SDI} = \frac{-0,608}{0,741} = -0,820$$

Berdasarkan nilai rasio *kurtosis* di atas, semua nilai rasio *kurtosis* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

- i. *Range*, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar *range* data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini *range* untuk pengembangan sumber daya insani adalah 17.
- j. *Minimum*. Data minimum pengembangan sumber daya insani adalah 33,
- k. *Maximum*. Data maximum pengembangan sumber daya insani adalah 50.
- l. *Frequency Table*. Tabel frekuensi menyajikan setiap nilai pada variabel yang dianalisis.

D. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya item-item kuesioner menggunakan metode Pearson's Product Moment Correlation. Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.24
Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1.	0.375	Valid
	2.	0.527	Valid
	3.	0.527	Valid

	4.	0.692	Valid
	5.	0.512	Valid
	6.	0.716	Valid
	7.	0.335	Valid
	8.	0.555	Valid
	9.	0.430	Valid
	10.	0.748	Valid
Pelatihan (X2)	11.	0.544	Valid
	12.	0.608	Valid
	13.	0.501	Valid
	14.	0.530	Valid
	15.	0.601	Valid
	16.	0.635	Valid
	17.	0.614	Valid
	18.	0.575	Valid
	19.	0.640	Valid
	20.	0.667	Valid
Pengembangan SDI (X3)	21.	0.742	Valid
	22.	0.634	Valid
	23.	0.829	Valid
	24.	0.640	Valid
	25.	0.791	Valid
	26.	0.650	Valid
	27.	0.807	Valid
	28.	0.811	Valid
	29.	0.555	Valid
	30.	0.629	Valid
Prestasi Kerja (Y)	31.	0.597	Valid
	32.	0.696	Valid
	33.	0.652	Valid
	34.	0.630	Valid
	35.	0.713	Valid
	36.	0.712	Valid
	37.	0.674	Valid
	38.	0.703	Valid
	39.	0.714	Valid
	40.	0.769	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
Motivasi Kerja (X1)	0.840
Pelatihan (X2)	0.870
Pengembangan SDI (X3)	0.923
Prestasi Kerja (Y)	0.913

Sumber: Data spss diolah

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel diatas 0,81 maka sangat reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan

pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*. Menurut akbar *Kolmogorow-Smirnov* adalah uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui distribusi suatu data untuk data yang minimal bertipe ordinal, sedangkan chi square untuk data dengan skala nominal.³ Apabila probabilitasnya lebih besar 0,05 ($\text{prob} > 0,05$), maka hasilnya dinyatakan normal, dan jika nilai probabilitas yang diperoleh kurang dari 0,05 ($\text{prob} < 0,05$) maka dinyatakan tidak normal. Berikut adalah hasil pengujian dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*:

Tabel 4.26
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembangan SDI	Prestasi Kerja
N	39	39	39	39
Normal Mean	43.08	42.41	43.33	43.79
Parameters ^a Std. Deviation	3.055	3.661	4.391	4.268
Most Extreme Absolute Differences	.188	.188	.113	.154
Positive	.188	.188	.113	.154
Negative	-.157	-.101	-.107	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z	1.171	1.177	.704	.961
Asymp. Sig. (2-tailed)	.129	.125	.705	.314

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data spss diolah

Berdasarkan tabel data variabel Motivasi Kerja karyawan BMT di kabupaten Tulungagung diatas dapat diperoleh angka rata-rata /mean 43.08, Simpangan baku 3.055, dan nilai Kolmogrov Smirnov sebesar.

³ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...* hal. 78

Karena probabilitas $0,129 > 0,05$ maka variabel Motivasi Kerja karyawan BMT di kabupaten Tulungagung berdistribusi Normal.

Berdasarkan tabel data variabel Pelatihan karyawan BMT di kabupaten Tulungagung diatas dapat diperoleh angka rata-rata /mean 42.41 , Simpangan baku 3.661, dan nilai Kolmogrov Smirnov sebesar 0.125. Karena probabilitas $0.125 > 0,05$ maka variabel Pelatihan karyawan BMT di kabupaten Tulungagung berdistribusi Normal.

Berdasarkan tabel data variabel Pengembangan Sumber Daya Insani karyawan BMT di kabupaten Tulungagung diatas dapat diperoleh angka rata-rata /mean 43,33 , Simpangan baku 4.391, dan nilai Kolmogrov Smirnov sebesar 0.705. Karena probabilitas $0.705 > 0,05$ maka variabel Pengembangan Sumber Daya Insani karyawan BMT di kabupaten Tulungagung berdistribusi Normal.

Berdasarkan tabel data variabel Prestasi Kerja karyawan BMT di kabupaten Tulungagung diatas dapat diperoleh angka rata-rata /mean 43.79 , Simpangan baku 4.268, dan nilai Kolmogrov Smirnov sebesar 0.314 . Karena probabilitas $0.314 > 0,05$ maka variabel Prestasi Kerja karyawan BMT di kabupaten Tulungagung berdistribusi Normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel

ketiga yang berada diluar model. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas.⁴ Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	0.787	1.271
Pelatihan	0.371	2.692
Pengembangan SDI	0.320	3.126

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data spss diolah

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Motivasi Kerja sebesar 1.271, Pelatihan sebesar 2.692 dan untuk Pengembangan SDI sebesar 3.126. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

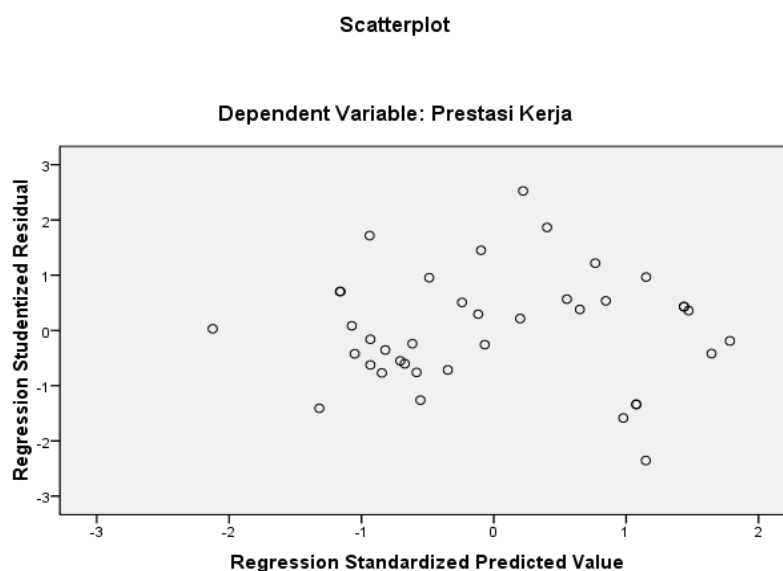
Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut.⁵ Tidak

⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...* hal. 79

⁵ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...* hal. 79

terdapat heteroskedastisitas apabila 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola, 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, dan 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data spss diolah

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (Motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan SDI) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.28
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.654	6.221		-1.070	.292
Motivasi Kerja	.321	.133	.230	2.418	.021
Pelatihan	.417	.161	.358	2.585	.014
Pengembangan SDI	.437	.145	.450	3.016	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data spss diolah

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = -6,654 + 0,321 X_1 + 0,417 X_2 + 0,437 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -6,654 menunjukkan nilai Prestasi kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya insani adalah negatif.
- b. Koefisien $b_1 = 0,321$ menunjukkan peningkatan 1 skor motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,321 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif

artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja.

- c. Koefisien $b_2 = 0,417$ menunjukkan peningkatan 1 skor pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,417 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pelatihan dengan prestasi kerja.
- d. Koefisien $b_3 = 0,437$ menunjukkan peningkatan 1 skor pengembangan sumber daya insani akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,437 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pengembangan sumber daya insani dengan prestasi kerja.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (t -test)

Uji t test digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.28 diatas bahwa:

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi. Berdasarkan nilai t hitung dan t table.

1) Cara melakukan uji t parsial (uji t pertama)

Berdasarkan output coefficients pada tabel 4.28 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0,230 bernilai positif +, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi

kerja (Y). Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat motivasi kerja (X1) maka akan meningkat pula prestasi kerja (Y)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak maka nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X1) ini akan diuji signifikansinya (inilah yang sering disebut dengan uji t parsial dalam analisis regresi)

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t pertama berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,418 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya “ Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)”

2) Cara melakukan uji t parsial (uji t kedua)

Berdasarkan output coefficients pada gambar 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X2) adalah sebesar 0,358 bernilai positif +, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat pelatihan (X2) maka akan meningkat pula prestasi kerja (Y)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak maka nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan (X2) ini akan diuji signifikansinya.

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t kedua berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar

$2,585 > t_{\text{tabel}} 2,030$ dan nilai signifikan $0,14 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya “Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)”

3) Cara melakukan uji t parsial (uji t ketiga)

Berdasarkan output coefficients pada gambar 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan SDI (X3) adalah sebesar 0,450 bernilai positif +, sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan SDI (X3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat pengembangan SDI (X3) maka akan meningkat pula prestasi kerja (Y)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak maka nilai koefisien regresi dari variabel pengembangan SDI (X3) ini akan diuji signifikansinya (inilah yang sering disebut dengan uji t parsial dalam analisis regresi).

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t ketiga berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,016 > t_{\text{tabel}} 2,030$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya “pengembangan sumber daya insani (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)”

b. Uji F (F -test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dilihat pada tabel 4.29 dibawah ini:

Tabel 4.29
Uji F Statistik
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	520.117	3	173.372	35.230	.000 ^a
Residual	172.242	35	4.921		
Total	692.359	38			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDI, Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data spss diolah

Dari tabel 4.29 di atas terbaca nilai F_{hitung} sebesar $35.230 > F_{tabel}$ sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel independen (motivasi kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya insani) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan Baitul Maal wa Tamwil di kabupaten Tulungagung).

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.30
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.730	2.218

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDI, Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber: Data spss diolah

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,751, dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,730 = 73 % artinya prestasi kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya insani sebesar 73 %. Sedangkan sisanya 27 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kenaikan gaji, pemberian bonus, lingkungan kerja dan lain sebagainya.