BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Obyek Penelitian

a. Sejarah BTM Surya Madinah Tulungagung

KSPPS BTM Surya Madinah merupakan koperasi primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis, Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syari'ah. KSPPS BTM Surya Madinah di dirikan pada tanggal 2 April 2002, dengan Surat Keputusan Kepala Kantor dan UKM Kabupaten Tulungagung atas nama Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM Nomor: 188.2/41/BH/424.75/2002 tanggal 23 September 2002.

Dinamakan BTM Surya Madinah karena kata "Surya" berasal dari lambang logo Muhammadiyah, sedangkan kata "Madinah" merupakan singkatan dari Maju, Dinamis, dan Amanah. Dengan moto amanah dan barakah yang dilihat dari dua sisi, yakni amanah dari penghimpunan dana yang berarti bertanggungjawab dan dipercaya dalam menghimpun dana dari masyarakat. Barakah dari segi pembiayaan, dengan harapan pembiayaan yang diberikan kepada anggota menjadi barakah.

KSPPS BTM Surya Madinah berlokasi di pusat kota Tulungagung dikarenakan merupakan lokasi yang strategis berdekatan dengan pusat perdagangan, usaha-usaha industri kecil dan rumah tangga sehingga mempermudah untuk mengamati perkembangan ekonomi yang ada di masyarakat, juga mempermudah dalam pemasaran produk-produknya. BTM Surya Madinah awalnya beralamatkan dijalan Wachid Hasyim No. 62 kemudian pada tanggal 1 Mei 2006 pindah di jalan Wachid Hasyim No. 48 sampai sekarang. KSPPS BTM Surya Madinah memiliki beberapa kantor pelayanan dan kantor kas yang terdapat di Kecamatan Rejotangan, Pakel, dan Ngantru.

b. Letak Geografis BTM Surya Madinah Tulungagung

BTM Surya Madinah kantor Tulungagung jika dilihat geografisnya memiliki lokasi yang cukup strategis karena dekat dengan akses jalan raya, sehingga mudah dijangkau dengan anggota dan calon anggota. Lokasi BTM Surya Madinah berbatasan dengan:

1) Sebelah Utara : Sekolah Dasar
2) Sebelah Timur : Pemukiman warga dan pertokoan
3) Sebelah Selatan : Pemukiman warga dan pertokoan
4) Sebelah Barat : Pemukiman warga dan pertokoan

c. Kondisi Fisik BTM Surya Madinah Tulungagung

Bangunan kantor BTM Surya Madinah Pusat Tulungagung merupakan bangunan milik sendiri, yang di resmikan pada tahun

2017. Kondisi fisik BTM Surya Madinah Pusat Tulungagung ini dengan spesifikasi sebagai berikut:

1) Bangunan ini memiliki dua lantai dibagi menjadi 4 ruangan. Diruangan depan terdapat ruangan yang digunakan sebagai ruang pelayanan dan ruang manajer cabang. Ruang kedua yaitu ruang penyimpanan berkas-berkas anggota pembiayaan dan ruang untuk tamu. Ruang ketiga yaitu ruang untuk pertemuan dan untuk menaruh berkas-berkas. Ruang Keempat yaitu ruang untuk istirahat dan dapur.
2) Ruang pelayanan terdapat dua ruangan yaitu ruangan pelayanan dan ruangan untuk manager cabang. Terdapat meja kasir (*front office*) dan dua meja untuk melayani anggota dan calon anggota. Ada beberapa kursi tunggu dan televisi. Diruangan rapat terdapat meja rapat, beberapa kursi untuk rapat anggota dan papan white board. BTM Surya Madinah Pusat Tulungagung Memiliki 4 almari berkas-berkas, 5 unit computer, 3 alat komunikasi berupa telepon, handphone kantor serta memiliki Telkom Speady Hotspot, money detector, televisi, dan 1 unit AC.

d. Visi dan Misi BTM Surya Madinah Tulungagung

1) Visi

Untuk meningkatkan pelayanan kepada para anggota dan calon anggota serta meningkatkan kesejahteraannya, KSPPS Surya Madinah memiliki visi**:** Menciptakan industri jasa

keuangan yang sehat dan berkelanjutan dengan tetap berorientasi pasar.

2) Misi

a) Menyediakan jasa layanan keuangan kepada naggota dan calon anggota serta Anggota Luar Biasa.

b) Meningkatkan pendapatan anggota khususnya dan calon anggota serta anggota Luar Biasa.

c) Mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

d) Memperluas dan memperbesar pangsa pasar usaha anggota dan calon anggota.

e) Membangun kesadaran masyarakat akan kehidupan bergotong royong dalam melakukan aktivitasnya.

e. Susunan Kelembagaan

Adapun susunan kelembagaan BTM Surya Madinah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Susunan Pengawas BTM Surya Madinah Tulungagung

No	Nama	Jabatan
1	Drs. Arief Sujono Pribadi	Koordinator
2	Marsyudi Al Asyhari, S.Sos.	Anggota
3	Dr. Bahrudin Budi Santoso	Anggota

Sumber: Buku RAT 2018 BTM Surya Madinah

Tabel 4.2

Susunan Pengurus BTM Surya Madinah Tulungagung

No	Nama	Jabatan
1	Drs. Bukhori	Ketua
2	Wasuno Nugrohadi, SH, MH.	Sekretaris
3	Drs. Dwi Sunarto	Bendahara

Sumber: Buku RAT 2018 BTM Surya Madinah

Tabel 4.3

Susunan Pengelola/Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung

No	Nama	Jabatan
1	Nur Syamsu, S.E.	Manager
2	Drs. Dwi Purnanto	Manager Cabang
3	Hudawi Abror, S.E	Manager Cabang
4	Subhan Subhi, S. Ag.	Manager Cabang
5	Imam Rubai	Manager Cabang
6	Onang Guncahyo	SDM dan UMUM
7	Bambang Setiawan, S.E	Staf Marketing
8	Arief Hermawan	Staf Marketing
9	Dewi Asna D.	Staf Marketing
10	Adi Sulistyono	Staf Marketing
11	M Andrian	Staf Marketing
12	Andri Agus W., S.Pd	Staf Marketing
13	Nina Noviana	Staf Marketing
14	Enik Nur Ngaini	Staf Marketing
15	Henik Rahayu	Staf Marketing
16	Hairina Widayanti, S.E	Staf Marketing
17	Arip Wahyudi, S.E	Staf Marketing
18	Mugianto	Staf Marketing
19	Ahmad Rizani	Staf Marketing
20	Suwanto	Staf Marketing
21	Agus Irfan	Staf Marketing
22	M Sayid Abdul Ghofar	Staf Marketing
23	Zulia Kurniawati	Accounting
24	Inggal Sami Wilujeng	Accounting

25	Eva Nasrul Ghozi, S.E	Accounting
26	Rista Wijayanti	Kasir
27	Erdianingsih Tri Oktasari	Kasir
28	Enik Martapia	Kasir
29	Marpiah	Kasir
30	Eka Yuliana	Kasir
31	Dwi Afi'ah	Kasir
32	Novia Ika J.	Kasir
33	Nur Ba'inah	Kasir
34	Budi Wibowo	Satpam
35	Hindra Wijaya	Satpam
36	Mahbub	Satpam
37	Beny Setiawan	Satpam
38	Samsul Arifin	OB

Sumber: Buku RAT 2018 BTM Surya Madinah

B. Karateristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil yaitu anggota pembiayaan *IMBT* pada BTM Surya Madinah Tulungagung, berikut ini:

1. Usia Responden

Tabel 4.4

Karateristik Responden Berdasarkan Usia

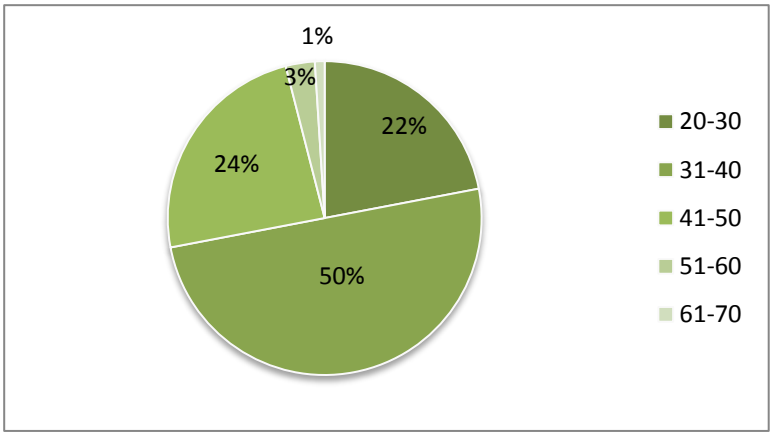
No.	Kategori Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase(%)
1	20-30	8	22.3
2	31-40	14	50.0
3	41-50	10	23.4
4	51-60	3	3.2
5	61-70	1	1.1
6	>70	0	00
	Jumlah	35	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden terbesar dalam penelitian ini yaitu anggota dengan usia 31-40 an tahun sebanyak 14 orang (50,0%), sedangkan responden terkecil menurut usia yaitu 60-70 tahun dengan jumlah responden 1 atau dalam persentase 1,1%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan BTM Surya Madinah sebagian besar berumur 31-40.

Grafik 4.1

Karateristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.5
Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

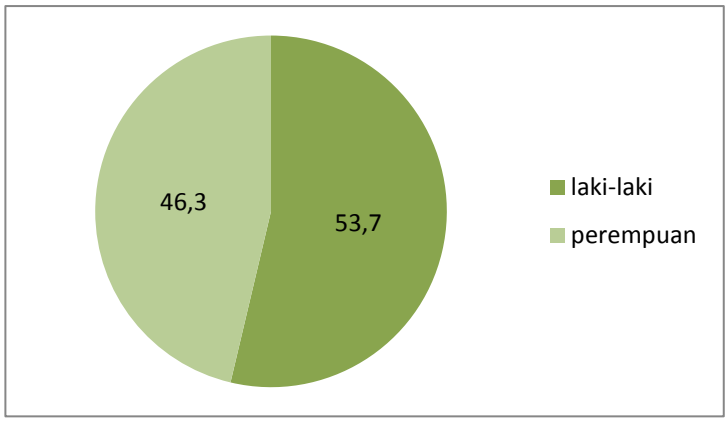
Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki-Laki	19	53.7
Perempuan	16	46.3
Total	35	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.5. Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden yang berjenis kelamin perempuan, sebanyak 28 orang (53,7%). Hal ini menggambarkan bahwa responden laki-laki lebih dibutuhkan oleh BTM Surya Madinah.

Grafik 4.2

Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.6
Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

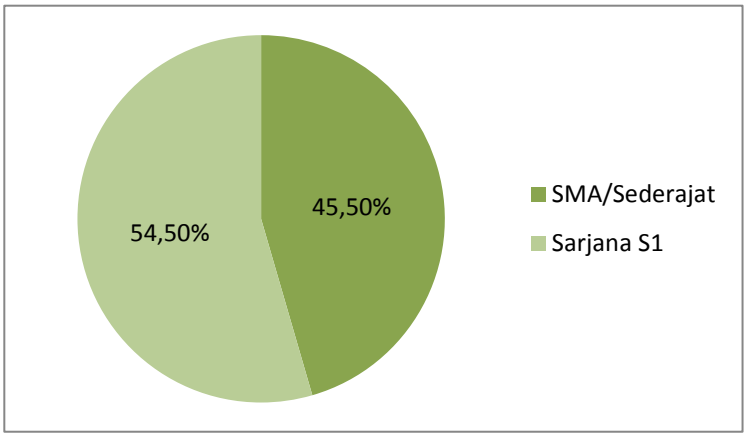
Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SD	-	-
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	9	45.5
Sarjana S1	26	54.5
Total	35	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden berpendidikan Sekolah Menengah Atas sebanyak 9 orang atau dengan presentase 25,5%, anggota dengan tingkat pendidikannya S1 sebanyak 26 orang atau dengan presentase 12,8%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan yang terbanyak adalah S1.

Grafik 4.3

Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

4. Pendapatan

Tabel 4.7
Karateristik Responden Berdasarkan Pendapatan

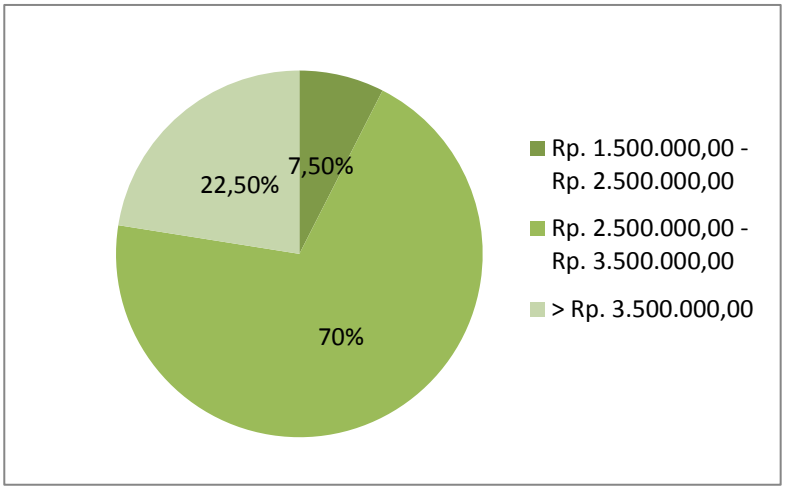
Pendapaten	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
< Rp. 1.500.000,00	-	-
Rp. 1.500.000,00 - Rp. 2.500.000,00	5	7.5
Rp. 2.500.000,00 - Rp. 3.500.000,00	20	70.0
> Rp. 3.500.000,00	10	22.5
Total	35	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden memiliki pendapatan per bulan lebih dari Rp. 1.500.000-Rp.2.500.000 sejumlah 5 orang atau sebesar 7.5 %. Sedangkan responden yang memiliki pendapatan per bulan lebih dari Rp 2.500.000 - Rp 3.500.000 sejumlah 20 orang atau sebesar 70 %. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai pendapatan Rp 2.500.000 – Rp 3.500.00 yang paling banyak di terima karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung .

Grafik 4.4

Karateristik Responden Berdasarkan Pendapatan



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

C. Deskripsi Hasil Tanggapan Responden

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul dari berbagai sumber. Dalam bab ini akan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu.

Penelitian ini didasarkan pada data angket yang disebarkan di BTM Surya Madinah Tulungagung kepada responden sehingga dapat dilakukan analisis atas data yang diperoleh, yaitu melalui analisis variabel-variabel independen berupa pengetahuan produk dan sistem bagi hasil terhadap variabel dependen berupa keputusan menjadi nasabah pembiayaan IMBT. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 23.0 berikut ini deskripsi statistic berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 23.0. Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut :

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Angket telah peneliti sebarkan kepada responden yang terdiri atas 22 item pernyataan dan dibagi dalam 3 kategori yaitu:

a. 10 (sepuluh) peryataan digunakan untuk mengukur motivasi terhadap kinerja karyawan (X1);
b. 8 (delapan) pernyataan digunakan untuk mengukur pengendalian terhadap kinerja karyawan (X2);
c. 6 (enam) pernyataan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di BTM Surya Madinah (Y).

a. Variabel Motivasi (X1)

1) Indikator Kebutuhan Fisik (X1.1)

Tabel 4.8
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.1.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Gaji Memotivasi para Karyawan untuk bekerja	Sangat Setuju	5	13	37.14	65
	Setuju	4	17	48.57	68
	Ragu-Ragu	3	4	11.42	12
	Tidak Setuju	2	1	2.85	2
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	147
Rata-Rata					4.2

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.8 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 17 (48.57%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 (37.14%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 (11.42%), yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika gaji memotivasi karyawan dalam bekerja di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Tabel 4.9
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.1.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Peningkatan Tunjangan yang anda dapatkan sejalan dengan prestasi yang anda lakukan	Sangat Setuju	5	11	31.42	55
	Setuju	4	22	62.85	88
	Ragu-Ragu	3	2	5.71	6
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			149	100	128
Rata-Rata					4.25

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 22 (62.85%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 (31.42%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 (5.71%), dan tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika BTM Surya Madinah memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan prestasi karyawan yang dilakukan.

2) Indikator Kebutuhan rasa Aman dan Keselamatan (X1.2)

Tabel 4.10
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.2.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Anda mendapatkan bantuan Asuransi dari lembaga	Sangat Setuju	5	12	34.28	60
	Setuju	4	21	60	84
	Ragu-Ragu	3	1	2.85	3
	Tidak Setuju	2	1	2.85	2
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	149
Rata-Rata					4.25

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.10 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 21 (60%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (34.28%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 (2.85%), yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan mendapatkan bantuan Asuransi dari BTM Surya Madinah Tulungagung.

Tabel 4.11
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.2.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Anda mendaptkan fasilitas terbaik di lembaga	Sangat Setuju	5	11	31.42	55
	Setuju	4	19	54.28	76
	Ragu-Ragu	3	5	14.28	15
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.17

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.11 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (54.28%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 (31.42%), yang menyatakan ragu-ragu 5 (14.28 %), yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan mendapatkan fasilitas terbaik di BTM Surya Madinah Tulungagung.

3) Indikator Kebutuhan Sosial (X1.3)

Tabel 4.12
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.3.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Teman kerja anda memberikan dorongan yang kuat dalam bekerja	Sangat Setuju	5	16	45.71	80
	Setuju	4	16	45.71	64
	Ragu-Ragu	3	2	5.71	6
	Tidak Setuju	2	1	2.85	2
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					5.32

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju dan sangat setuju sama-sama sebanyak 16 (45.71%). Kemudian, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 (5.71%), yang menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika teman kerja anda memberikan dorongan yang kuat dalam bekerja..

Tabel 4.13
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.3.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Anda melakukan pekerjaan tim dengan baik	Sangat Setuju	5	11	31.42	55
	Setuju	4	23	65.71	92
	Ragu-Ragu	3	1	2.85	3
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.28

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.13 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 23 (65.71%). Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 (31.42%), ragu-ragu 1 (2.85%), yang menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika anda melakukan pekerjaan tim dengan baik.

4) Kebutuhan Akan Penghargaan (X1.4)

Tabel 4.14
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.4.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Pimpinan memberikan Penghargaan atas setiap hasil kerja yang anda lakukan	Sangat Setuju	5	15	42.85	42.85
	Setuju	4	18	51.42	51.42
	Ragu-Ragu	3	2	5.71	5.71
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	100
Rata-Rata					4.37

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.14 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 (42.85%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 18 (51.42%), yang menyatakan ragu-ragu 2 (5.71%), tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika pimpinan memberikan penghargaan atas setiap hasil kerja yang karyawan lakukan.

Tabel 4.15
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.4.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Anda menerima dan melaksanakan setiap keputusan yang di berikan oleh pemimpin	Sangat Setuju	5	8	22.85	40
	Setuju	4	25	71.42	100
	Ragu-Ragu	3	2	5.71	6
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.17

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.15 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (22.85%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 25 (71.42%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 (5.71%), tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan bisa menerima dan melaksanakan setiap keputusan yang diberikan oleh pemimpin.

5) Kebutuhan Perwujudan Diri (X1.5)

Tabel 4.16
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.5.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Anda memberikan semua kemmpuan yang anda miliki dalam bekerja	Sangat Setuju	5	19	54.28	95
	Setuju	4	15	42.85	60
	Ragu-Ragu	3	1	2.85	3
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.51

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.14 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 (54.28%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 15 (42.85%), yang menyatakan ragu-ragu 1 (2.85%), tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

Tabel 4.17
Hasil Kuesioner Pernyataan X1.5.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Anda mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja	Sangat Setuju	5	12	34.28	60
	Setuju	4	19	54.28	76
	Ragu-Ragu	3	4	11.42	12
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			148	100	148
Rata-Rata					4.22

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (34.28%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (54.28%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 (11.42%), tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden setuju jika mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 4.18 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi (X1)

Item Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori
X1.1.1	147	4.02	Baik
X1.1.2	149	4.25	Sangat Baik
X1.2.1	149	4.25	Sangat Baik
X1.2.2	146	4.17	Baik
X1.3.1	152	5.32	Sangat Baik
X1.3.2	150	4.28	Sangat Baik
X1.4.1	153	4.37	Sangat Baik
X1.4.2	146	4.17	Baik
X1.5.1	158	4.51	Sangat Baik
X1.5.2	148	4.22	Sangat Baik
Jumlah Nilai Skor	1498	43.74	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Total	149.8	4.374	

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan data 4.18 tentang pemilihan responden mengenai motivasi karyawan BTM Surya Madinah pada tabel didapatkan rata-rata skor total sebesar 149.8. Nilai tersebut masuk dalam kategori sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh motivasi karyawan BTM Surya Madinah cenderung baik. Sedangkan untuk item pernyataan yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah pada item pernyataan "anda memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bekerja (X1.5.1)", "anda mendapatkan fasilitas terbaik dari lembaga (X1.2.2)" dan "pimpinan memberikan penghargaan pada setiap hasil kerja yang anda lakukan (X1.4.1) .dengan nilai rata-rata skor sebesar 4.374.

b. Variabel Pengendalian Internal (X2)

1) Keandalan Pelaporan Keuangan (X2.1)

Tabel 4.19
Hasil Kuesioner Pernyataan X2.1.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Laporan Keuangan Lembaga selalu rinci dan akuntabel	Sangat Setuju	5	20	57.14	100
	Setuju	4	15	42.85	60
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					5.60

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 15 (42.85%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 (57.14%), yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju laporan keuangan lembaga selalu rinci dan akuntabel.

Tabel 4.20

Hasil Kuesioner Pernyataan X2.1.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Anda membantu pengecekan laporan keuangan dengan baik	Sangat Setuju	5	21	60	105
	Setuju	4	14	40	56
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.6

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.20 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 14 (40%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 (60%), yang menyatakan ragu-ragu, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika anda membantu pengecekan laporan keuangan dengan baik.

2) Efektivitas dan efisiensi operasi (X2.2)

Tabel 4.21

Hasil Kuesioner Pernyataan X2.2.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Pelaksanaan laporan keuangan dilakukan secara terperinci	Sangat Setuju	5	23	65.71	115
	Setuju	4	12	34.28	48
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.65

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.21 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 12 (34.28%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 (65.71%), yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan pelaksanaan pencatatan laporan keuangan dilakukan secara terperinci.

Tabel 4.22

Hasil Kuesioner Pernyataan X2.2.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Lembaga mempersiapkan efisiensi penggunaan keuangan dengan baik	Sangat Setuju	5	17	48.57	85
	Setuju	4	18	51.42	72
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.48

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.22 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 18 (51.42%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 (48.57%), yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika lembaga mempersiapkan efisiensi penggunaan keuangan dengan baik.

3) Kepatuhan terhadap Hukum dan peraturan yang berlaku (X2.3)

Tabel 4.23

Hasil Kuesioner Pernyataan X2.3.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Anda melakukan seluruh ketentuan lembaga sebagai dasar peraturan yang berlaku	Sangat Setuju	5	17	48.57	85
	Setuju	4	18	51.42	72
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	2
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.48

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada 4.23 tabel diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 18 (51.42%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 (48.57%), yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan melakukan seluruh ketentuan lembaga sebagai dasar peraturan yang berlaku.

Tabel 4.24

Hasil Kuesioner Pernyataan X2.3.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan memiliki perilaku yang tidak mengabaikan peraturan yang berlaku di lembaga	Sangat Setuju	5	9	25.71	45
	Setuju	4	25	71.42	100
	Ragu-Ragu	3	1	2.85	3
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.22

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.24 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 25 (71.42%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (25.71%), yang menyatakan ragu-ragu 1 (2.85%), tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan memiliki perilaku yang tidak mengabaikan peraturan yang berlaku di lembaga.

Tabel 4.25

Hasil Statistik Deskriptif

Prosedur Pembiayaan (X2)

Item Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori
X2.1.1	160	5.60	Sangat Baik
X2.1.2	161	4.6	Baik
X2.2.1	163	4.65	Baik
X2.2.2	157	4.48	Baik
X2.3.1	157	4.48	Baik
X2.3.2	148	4.22	Baik
Jumlah Nilai Skor	946	28.03	Baik
Rata-Rata Skor Total	157.66	4.67	

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.25 tentang pemilihan responden mengenai Pengendalian Internal pada BTM Surya Madinah Tulungagung pada tabel didapatkan rata-rata skor total sebesar 157.66. Nilai tersebut masuk dalam kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal pada BTM Surya Madinah Tulungagung cenderung baik. Sedangkan untuk item pernyataan yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah pada item pernyataan “Anda melakukan seluruh ketentuan lembaga sebagai dasar peraturan yang berlaku (X2.3.1) dengan nilai rata-rata skor sebesar 4.67.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1) Indikator Kemampuan (Y1.1)

Tabel 4.26

Hasil Kuesioner Pernyataan Y1.1.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Kemampuan anda dapat mempengaruhi peningkatan karir	Sangat Setuju	5	11	31.42	55
	Setuju	4	24	68.57	96
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.31

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.26 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 (31.42%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 24 (68.57%), yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika kemampuan anda dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan karir.

Tabel 4.27

Hasil Kuesioner Pernyataan Y1.1.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Kemampuan anda dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas lembaga	Sangat Setuju	5	14	40	70
	Setuju	4	21	60	84
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.4

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.27 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 (40%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 21 (60%), yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika kemampuan anda dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas lembaga.

2) Indikator Dukungan yang diterima (Y1.2)

Tabel 4.28

Hasil Kuesioner Pernyataan Y1.2.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja	Sangat Setuju	5	10	28.57	50
	Setuju	4	24	68.57	96
	Ragu-Ragu	3	1	2.85	3
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.25

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.28 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 24 (68.57%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 (28.57%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 (2.85%), yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika setiap karyawan di berikan kesempatan unntuk menunujukkan kemampuanya dalam bekerja.

Tabel 4.29

Hasil Kuesioner Pernyataan Y1.2.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Setiap karyawan diberikan fasilitas peningkatan jenjang karir	Sangat Setuju	5	12	34.28	60
	Setuju	4	23	65.71	92
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.34

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.29 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 12 (34.28%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 (65.71%), yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika setiap karyawan diberikan fasilitas peningkatan jenjang karir.

3) Indikator keberadaan pekerjaan yang anda lakukan (Y1.3)

Tabel 4.30

Hasil Kuesioner Pernyataan Y1.3.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Seluruh pekerjaan dilakukaan secara mandiri oleh Karyawan	Sangat Setuju	5	12	34.28	60
	Setuju	4	21	60	84
	Ragu-Ragu	3	2	5.71	6
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.28

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.30 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 21 (60%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (60%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 (5.71%), yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika seluruh pekerjaan dilakukan secara mandiri oleh karyawan.

Tabel 4.31

Hasil Kuesioner PernyataanY1.3.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Lembaga memiliki kriteria khusus dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Setuju	5	11	31.42	55
	Setuju	4	24	68.57	96
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.31

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.31 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 24 (68.57%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 (31.42%), yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika Lembaga memiliki kriteria khusus dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Hubungan Karyawan dan Lembaga (Y1.4)

Tabel 4.32

Hasil Kuesioner Pernyataan Y1.4.1

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Setiap karyawan daharuskan melakukan pekerjaan secara terstruktur	Sangat Setuju	5	18	51.42	90
	Setuju	4	16	45.71	64
	Ragu-Ragu	3	1	2.85	3
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	35
Rata-Rata					4.48

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.32 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 16 (45.71%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 (51.42%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 (2.85%), yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika Karyawan diharuskan melakukan pekerjaan secara terstruktur.

Tabel 4.33

Hasil Kuesioner Pernyataan Y1.4.2

Item Pernyataan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Lembaga memiliki ketentuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara terstruktur	Sangat Setuju	5	14	40	70
	Setuju	4	21	60	84
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	100	149
Rata-Rata					4.4

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.33 diketahui dari 35 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 21 (60%). Kemudian, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 (40%), yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika Lembaga memiliki ketentuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara struktural.

Tabel 4.34

Hasil Statistik Deskriptif

Kinerja Karayawan (Y)

Item Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori
Y1.1.1	151	4.31	Baik
Y1.1.2	154	4.4	Baik
Y1.2.1	149	4.25	Baik
Y1.2.2	152	4.34	Baik
Y1.3.1	150	4.28	Baik
Y1.3.2	151	4.31	Baik
Y1.4.1	157	4.48	Baik
Y1.4.2	154	4.4	Baik
Jumlah Nilai Skor	1218	34.77	Baik
Rata-Rata Skor Total	152.25	4.34	

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.34 tentang pemilihan responden mengenai Keputusan Menjadi Anggota di BTM Surya Madinah Tulungagung pada tabel didapatkan rata-rata skor total sebesar 152.25. Nilai tersebut masuk dalam kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung cenderung baik. Sedangkan untuk item pernyataan yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah pada item pernyataan "Kemampuan anda dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan karir (Y1.1.1) dan " Kemampuan anda dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas lembaga" dengan nilai rata-rata skor sebesar 4.34.

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti.[1] Berikut adalah hasil dari pengujian validasi pada masing-masing butir kuesioner yang disebar pada anggota BTM Surya Madinah Tulungagung:

Tabel 4.35

Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	38,60	11,835	0,324	0,808
X1.1.2	38,54	12,020	0,456	0,788
X1.2.1	38,54	11,373	0,519	0,781
X1.2.2	38,63	11,299	0,530	0,779
X1.3.1	38,46	10,961	0,545	0,777
X1.3.2	38,51	12,551	0,350	0,798
X1.4.1	38,43	11,193	0,638	0,768
X1.4.2	38,63	11,887	0,552	0,780
X1.5.1	38,29	12,034	0,450	0,789
X1.5.2	38,57	11,605	0,474	0,786

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

[1] Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), hal. 135.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 35 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui r *product moment pearson* dengan df (degree of freedom) = n – 2, jadi df = 35 – 2 = 33, maka r tabel = 0,287. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel, dapat dilihat dari Corrected Item Total Correlation.

Tabel 4.36

Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Pengaruh Penentuan Margin (X1)	X1.1.1	0,324	0,287	**Valid**
	X1.1.2	0,456	0,287	**Valid**
	X1.2.1	0,519	0,287	**Valid**
	X1.2.2	0,530	0,287	**Valid**
	X1.3.1	0,545	0,287	**Valid**
	X1.3.2	0,350	0,287	**Valid**
	X1.4.1	0,638	0,287	**Valid**
	X1.4.2	0,552	0,287	**Valid**
	X1.5.1	0,450	0,287	**Valid**
	X1.5.2	0,474	0,287	**Valid**

Berdasarkan tabel 4.36 diatas seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari X1.1.1 sampai dengan X1.5.2 variabel Motivasi (X1) adalah **valid**. Hal tersebut dikarenakan nilai *r hitung* positif dan lebih besar dibanding 0,287 dan apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,287 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dengan demikian, butir-butir pernyataan Pengaruh Motivasi yang tertera dalam kuesioner layak untuk digunakan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ke depannya.

Tabel 4.37

Uji Validitas Instrumen

Pengendalian Internal (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	22,46	2,255	0,345	0,566
X2.1.2	22,43	2,252	0,355	0,562
X2.2.1	22,37	2,182	0,432	0,532
X2.2.2	22,54	2,314	0,296	0,586
X2.3.1	22,54	2,255	0,339	0,569
X2.3.2	22,80	2,341	0,298	0,585

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 35 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui r *product moment pearson* dengan df (degree of freedom) = n – 2, jadi df = 35 – 2 = 33, maka r tabel = 0,287. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel, dapat dilihat dari Corrected Item Total Correlation.

Tabel 4.38

Validitas Variabel Pengendalian Internal (X2)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Prosedur Pembiayaan (X2)	X2.1.1	0,345	0,287	**Valid**
	X2.1.2	0,355	0,287	**Valid**
	X2.2.1	0,432	0,287	**Valid**
	X2.2.2	0,296	0,287	**Valid**
	X2.3.1	0,339	0,287	**Valid**
	X2.3.2	0,298	0,287	**Valid**

Berdasarkan tabel 4.38 diatas seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari X2.1.1 sampai dengan X2.3.2 variabel Prosedur Pembiayaan (X2) adalah **valid**. Hal tersebut dikarenakan nilai *r hitung* positif dan lebih besar dibanding 0,287 dan apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,287 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dengan demikian, butir-butir pernyataan Pengendalian Internal yang tertera dalam kuesioner layak untuk digunakan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ke depannya.

Tabel 4.39

Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1.1	30,49	4,022	0,332	0,631
Y1.1.2	30,40	4,012	0,307	0,637
Y1.2.1	30,54	3,844	0,389	0,616
Y1.2.2	30,46	4,020	0,320	0,634
Y1.3.1	30,51	3,728	0,369	0,622
Y1.3.2	30,49	4,081	0,299	0,639
Y1.4.1	30,31	3,751	0,369	0,621
Y1.4.2	30,40	3,835	0,405	0,612

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 35 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui r *product moment pearson* dengan df (degree of freedom) = n – 2, jadi df = 35 – 2 = 33, maka r

tabel = 0,287. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel, dapat dilihat dari Corrected Item Total Correlation.

Tabel 4.40

Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0,332	0,287	**Valid**
	Y1.1.2	0,307	0,287	**Valid**
	Y1.2.1	0,389	0,287	**Valid**
	Y1.2.2	0,320	0,287	**Valid**
	Y1.3.1	0,369	0,287	**Valid**
	Y1.3.2	0,299	0,287	**Valid**
	Y1.4.1	0,369	0,287	**Valid**
	Y1.4.2	0,405	0,287	**Valid**

Berdasarkan tabel 4.40 diatas seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari Y1.1.1 sampai dengan Y1.5.2 variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah **valid**. Hal tersebut dikarenakan nilai *r hitung* positif dan lebih besar dibanding 0,287 dan apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,287 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dengan demikian, butir-butir pernyataan kinerja karyawan yang tertera dalam kuesioner layak untuk digunakan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ke depannya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan

hasil yang sama.[2] Adapun hasil pengujian reliabilitas variabel pengaruh Motivasi (X1), Pengendalian Internal (X2), dan Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4.41
Uji Reliabilitas Instrumen Pengaruh Penentuan Margin (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	10

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbachs Alpha. Jika nilai Alpha > 0.60 maka kontruk pertanyaan adalah reliabel. Jika nilai Alpha < 0.60 maka kontruk pertanyaan adalah tidak reliabel. Nilai Cronbachs Alpha pada instrumen motivasi adalah 0.803 sehingga 0.803 > 0.60 maka kontruk pertanyaan adalah **reliabel**.

Tabel 4.42
Uji Reliabilitas Instrumen Pengendalian Internal (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	6

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan 4.42 diatas, Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbachs Alpha. Jika nilai Alpha > 0.60 maka kontruk

[2] Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hal. 76.

pertanyaan adalah reliabel. Jika nilai Alpha < 0.60 maka kontruk pertanyaan adalah tidak reliabel. Nilai Cronbachs Alpha pada instrumen pengendalian internal adalah 0.611 sehingga 0.611 > 0.60 maka kontruk pertanyaan adalah **reliabel**.

Tabel 4.43

Uji Realibilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	8

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbachs Alpha. Jika nilai Alpha > 0.60 maka kontruk pertanyaan adalah reliabel. Jika nilai Alpha < 0.60 maka kontruk pertanyaan adalah tidak reliabel. Nilai Cronbachs Alpha pada instrumen kinerja karyawan adalah 0.657 sehingga 0.657 > 0.60 maka kontruk pertanyaan adalah **reliabel**.

2. Uji Normalitas Data

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*. Berikut adalah hasil pengujian dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*:

Tabel 4.44

Hasil Uji Normalitas Data dengan *Kolmogrov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09486160
Most Extreme Differences	Absolute	,238
	Positive	,111
	Negative	-,238
Test Statistic		,238
Asymp. Sig. (2-tailed)		,260[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.41 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,260 . Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan atau α = 5 % untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

a. Nilai sig. atau signifikansi < 0,05, distribusi data tidak normal;

b. Nilai sig. atau signifikansi > 0,05 distribusi data adalah normal.

Pada data hasil uji normalitas didapat bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,260 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal karena memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainya dalam satu model.[3] Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolineritas yaitu jika *variance inflaction factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolineritas. Berikut hasil uji multikolonieritas masing-masing variabel:

Tabel 4.45
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,398	4,634		2,460	,019		
	Motivasi	,307	,081	,522	3,781	,001	,842	1,187
	Pengendalian Internal	,380	,175	,300	2,172	,037	,842	1,187
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF motivasi adalah 1.187 kurang dari 10 (1.187 < 10), nilai VIF pengendalian internal adalah 1.187 kurang dari 10 (1.187 < 10). Karena nilai seluruh variabel

[3] Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS,* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007), hlm. 91

independen (variabel bebas) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

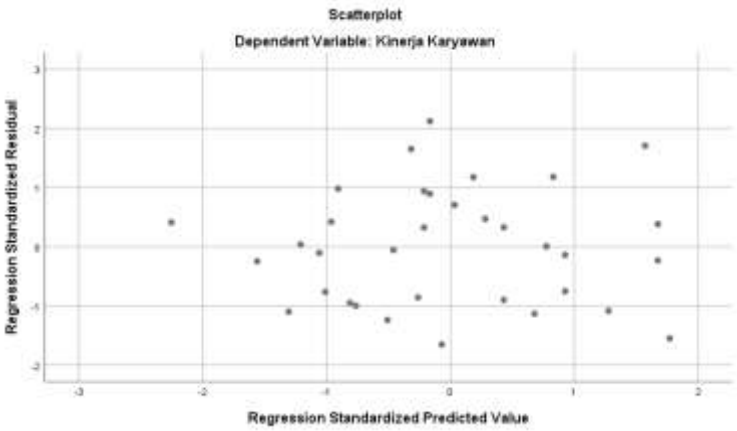
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.[4] Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat pula dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak 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,
3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Berikut adalah hasil uji *scatterplot* heteroskedastisitas:

Gambar 4.6
Hasil Uji *Scatterplot* Heteroskedastisitas



[4] Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 179.

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Dari pola gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik menyebar secara acak serta penyebaran titik-titiknya tidak berpola. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi layak untuk dipakai.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pola hubungan antara variabel independen (Pengaruh Motivasi) dengan variabel dependennya (Kinerja Karyawan). Analisis regresi berganda dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.46

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,398	4,634		2,460	,019		
	Motivasi	,307	,081	,522	3,781	,001	,842	1,187
	Pengendalian Internal	,380	,175	,300	2,172	,037	,842	1,187

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas maka model regresi yang digunakan adalah Y = 11.398 + 0.307 X1+ 0.380 X2

Keterangan : Kinerja karyawan = 11.398 + 0.307 Motivasi + 0.380 Pengendalian Internal. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar11.398 menyatakan bahwa jika motivasi (X1) dan pengendalian internal (X2) masing-masing bernilai tetap maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 11.398.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar0.307, menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 nilai motivasi akan menyebabkan kinerja karyawan naik sebesar 0.307, begitupun sebaliknya.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0.380, menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 nilai pengendalian internal akan menyebabkan kinerja karyawan naik sebesar 0.380, begitupun sebaliknya.
4. Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

5. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H1: Motivasi Berpengaruh Signitifikan Terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah.

H2: Pengendalian Internal Berpengaruh Signitifikan Terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah.

H3: Motivasi dan Pengendalian Internal Berpengaruh Signitifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

a. Uji-t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh sinifikan terhadap variabel dependen, dimana jika nilai thitung lebih besar daripada ttabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikasinya. Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisisnya menggunakan cara sebagai berikut :

1) Cara 1

   Jika Sig > 0.05 maka H_0 diterima

   Jika Sig < 0.05 maka H_0 ditolak

2) Cara 2

   Jika –t tabel < t hitung < t tabel maka H_0 diterima

   Jika t hitung < - t tabel dan t hitung > t tabel maka H_0 ditolak

Hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.47

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,398	4,634		2,460	,019		
	Motivasi	,307	,081	,522	3,781	,001	,842	1,187
	Pengendalian Internal	,380	,175	,300	2,172	,037	,842	1,187
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis data tabel 4.44 di atas menunjukkan bahwa:

Variabel Motivasi (X_1)

Hipotesis :

H_0 : Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

H_1 : Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

1) Cara 1

Sig sebesar 0.001

Sig < 0.05 ➔ 0.001 < 0.05, maka H_0 ditolak, terima H_1. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

2) Cara 2

t hitung 3.781

Untuk t tabel kita perlu melihat di t tabel, yaitu :

Taraf signifikansi 2 sisi : $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$

df *(degree of freedom)* : n – k = 35 – 2 = 33

Jadi, t tabel = 2.035

t hitung > t tabel ➔ 3.781 > 2.035 maka H_0 ditolak, terima H_1. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

Variabel Pengendalian Internal (X2)

Hipotesis :

H_0 : Variabel pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

H_1 : Variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

1) Cara 1

Sig sebesar 0.037

Sig < 0.05 ➔ 0.037 < 0.05, maka H_0 ditolak, terima H_1. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

2) Cara 2

t hitung 2.172

Untuk t tabel kita perlu melihat di t tabel, yaitu :

Taraf signifikansi 2 sisi : $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$

df *(degree of freedom)* : $n - k = 35 - 2 = 33$

Jadi, t tabel = 2.035

t hitung > t tabel ➔ 2.172> 2.035 maka H_0 ditolak, terima H_1. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, dimana jika nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikasinya. Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan.

Analisis didasarkan pada kriteria sebagai berikut :

1) Cara 1

Jika Sig > 0.05 maka H_0 diterima

Jika Sig < 0.05 maka H_0 ditolak

2) Cara 2

F hitung < F tabel maka H_0 diterima

F hitung > F tabel maka H_0 ditolak

Tabel 4.48

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,551	2	40,275	15,154	,000[b]
	Residual	85,049	32	2,658		
	Total	165,600	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Motivasi						

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Dari hasil output diatas (*ANOVA*) tabel 4.45 di atas maka

Hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel motivasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung secara simultan.

H_1 : Ada pengaruh antara variabel motivasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung secara simultan.

Dari output di atas dapat disimpulkan bahwa

1) Cara 1

Sig sebesar 0.000

Sig < 0.05 ➔ 0.000 < 0.05, maka H_0 ditolak, terima H_1. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung secara simultan.

2) Cara 2

F hitung : 15.154

Untuk F tabel kita perlu melihat di tabel F, yaitu :

k : jumlah variabel independent (bebas)

n : jumlah responden atau sampel penelitian

N1 : k : 2

N2 : n – k - 1 : 35 – 2 – 1 = 32

Jadi, F tabel 3.295

F hitung > F tabel ➔ 15.154 > 3.295 maka H_0 ditolak, terima H_1. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung secara simultan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Pengaruh Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.49
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,697[a]	,486	,454	1,630	2,249
a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Dari tabel di atas nilai *R Square* atau koefisien determinasinya adalah 0.486 atau 48,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 48,6% variabel terikat (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi dan pengendalian internal). Dan sisanya 51,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.