

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil BMT Pahlawan Tulungagung

1. Sejarah BMT Pahlawan Tulungagung

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

Pembiayaan untuk modal usaha kecil dilakukan dengan system bagi hasil (tanpa bunga) dan pola jual beli. Praktek seperti ini sesuai syariat Islam, sehingga BMT disebut lembaga ekonomi keuangan syariah. Keberadaan BMT telah mendapatkan pembinaan dan pengawasan dari Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK).

PINBUK merupakan Badan Pekerja YINBUK yang didirikan bersama oleh ketua ICMI Pusat yaitu Bapak Prof.Dr.Ing.BJ.Habibie, Ketua MUI K.H. Hasan Basri (alm) dan Dirut Bank Muamalat Indonesia (BMI) H. Zainul Bahar Noer. YINBUK/INBUK sebagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesi (BI) Nomor 003/mou/phbk-pinbuk/VII/1995 untuk mengembangkan BMT-BMT dan pengusaha kecil bawah.

BMT PAHLAWAN Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT PAHLAWAN hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam, yakni system bagi hasil/tanpa bunga. 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 November 1996 BMT PAHLAWAN mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Dalam proses selanjutnya BMT Pahlawan memperoleh **Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010**, Tanggal 14 April 2010. Dengan menempati kantor di Jl.R. Abdul Fattah (komplek ruko pasar Sore no. 33) Tulungagung BMT PAHLAWAN memberikan permodalan kepada para Pengusaha kecil dan mikro dengan system bagi hasil. Dengan system ini mereka merasa lebih pas. Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepada besarnya jumlah pinjaman.

Namun didasarkan jumlah keuntungan mereka. Dan jika usaha mereka rugi maka kerugian akan ditanggung bersama. Hal ini berbeda dengan lembaga-lembaga keuangan konvensional yang tidak kenal nasib nasabah. Untung atau rugi tidak peduli yang penting “bayar bunga”. Inilah ketidakadilan dalam praktek riba yang selama ini menjalar dalam kehidupan.

Dengan sistem syariah terbukti BMT Pahlawan makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif. Jika pada saat berdirinya pada tahun 1996 BMT ini hanya bermodalkan 15 juta, kini dalam usianya yang 19 tahun BMT Pahlawan telah berkembang mencapai dengan anggota binaan mencapai **12.129 orang**. Mereka terdiri dari para Pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor: Perdagangan, Perikanan, Pegrajin, Pertanian, PKL dan lain – lain. Anggota BMT juga terdiri dari para penyimpan, dan para donator, berada di seluruh pelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, BMT mendekatkan diri dengan membuka cabang-cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni: Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung, Cabang Gondang di Komplek Ruko Stadion Gondang, Cabang Ngunut dan Pokusma di Notorejo.

2. Bidang Keanggotaan

BMT adalah lembaga ekonomi yang dibangun dan ditumbuh kembangkan dari dan untuk anggota. Oleh sebab itu peranan Anggota

dalam menentukan maju mundurnya BMT sangat besar. Anggota BMT Pahlawan terdiri atas *anggota tetap, anggota tidak tetap dan anggota kehormatan*. **Anggota tetap** adalah Para Pendiri BMT Pahlawan yang sejak berdirinya telah ikut mendirikan dengan menyetor modal awal yang disebut Simpanan Pokok Khusus (saham), simpanan pokok dan simpanan wajib. **Anggota tidak tetap** adalah anggota yang mendaftar kan diri setelah BMT berdiri dengan membayar simpanan Pokok, namun belum membayar sepenuhnya simpanan wajib. Mereka bisa masuk setiap saat dan bisa keluar setiap saat pula. Mereka masuk untuk menanamkan modal (Simpanan Pokok Khusus), atau menyimpan/menabung atau memperoleh pelayanan pembiayaan dan atau juga untuk membayar dan menerima Zakat infaq maupun shodaqoh dari BMT. Jumlah mereka selalu bertambah dari tahun ketahun. Sedangkan **anggota kehormatan** atau disebut anggota luar biasa adalah orang yang mempunyai kepedulian dan jasa untuk ikut serta memajukan BMT namun mereka tidak bisa ikut secara penuh sebagai anggota BMT. Sesuai data yang ada hingga akhir tahun 2015 anggota BMT tercatat sebanyak 12.129 orang dengan rincian sebagaimana table berikut :

Tabel 4.1 Perkembangan Anggota Bmt Pahlawan

	Anggota	Tahun 2014	Tahun 2015
1	Pendiri / Anggota Tetap	61 orang	61 orang
2	Penanam Saham	63 orang	63 orang
3	Penyimpan / Penabung	10.337 orang	10.900 orang
4	Penerima Pembiayaan	1.435 orang	1.105 orang
	Total	11.896 orang	12.129orang

3. Bidang Kepengurusan

Untuk menjalankan roda organisasi, BMT Pahlawan di kendalikan oleh 3 orang Dewan Pengawas dan 5 orang Dewan Pengurus sebagaimana berikut:

Tabel 4.2 Kepengurusan BMT Pahlawan

Jabatan	Nama
Dewan Pengawas	
1. Pengawas Syariah	Drs. H. Murtadlo
2. Pengawas	H. Mulyono, SH H. Chamim Badruzaman
Dewan Pengurus	
1. Ketua	Dr. H. Laitupa Abdul Mutalib, Sp.PD
2. Wakil Ketua	Drs. Affandi
3. Sekretaris	Drs. H. Siswadi, MA
4. Wakil Sekretaris	Dr. H. Anang Imam M, MKes
5. Bendahara	Hj. Ir. Harmi Sulistyorini
Manager Umum	H. Nyadin, MAP
Kabag Keuangan	Dyah Iskandiana, S. Ag
1. Bagian Pembukuan	Feri Yeti, SE
2. Bagian Pembiayaan	Mispono, SE
3. Bagian ZISWA	Ariful Fauzi, SE, Sy
4. Bagian Data dan Informasi	Miftahul Jannah, SE
5. Pimpinan Pokusma Notorejo	Juprianto, S. Ag
6. Bagian Administrasi	Dewi Kusnul Khotimah, S.Hi
Cabang Ngunut	Marathul Anisa, SE
Cabang Bandung	Nungky Suryandari, S. Sy

Cabang Gondang	Arini Hidayati, SE, Sy
Marketing	Fatkhur Rohman Albanjari

**Alamat Kantor : Jl. Ki Mangun Sarkoro, No 104
Tulungagung**

Email : bmt.pahlawan@yahoo.co.id

No Tlp : 0355 – 328350

4. Bidang Usaha BMT Pahlawan

Sebagai mitra pengusaha kecil, BMT PAHLAWAN bertekad membantu mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan ekonomi mereka. Adapun kegiatan yang dilakukan yakni :

a. Pembiayaan

Kegiatan pembiayaan merupakan salah satu produk BMT PAHLAWAN. Pembiayaan BMT adalah pemberian modal atau menyediakan barang yang dibutuhkan untuk keperluan usaha para pengusaha kecil agar usaha mereka semakin berkembang. Jadi yang dibiayai BMT adalah usahanya bukan orangnya. Oleh sebab itu dalam setiap pembiayaan berarti telah terjadi akad kerjasama (syirkah) antara BMT (sebagai pemilik modal) dengan pengusaha kecil (sebagai pemakai modal) untuk bersama-sama mengembangkan usaha. Sebagai lembaga keuangan syariah, tentu saja BMT memakai system yang sesuai syariah Islam. Dalam kerjasama inilah akan diperoleh bagian pendapatan.

Adapun jenis – jenis pembiayaan yang dilakukan BMT antara lain :

1. Pembiayaan Musyarokah

Pembiayaan Musyarokah adalah pembiayaan dengan akad sirkah / kerjasama antara BMT dengan anggota/Nasabah dengan modal tidak seluruhnya (sebagian) dari BMT atau penyertaan modal. Dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan.

2. Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan Murabahah adalah system pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

3. Pembiayaan Bai' Bitsaman Ajil (BBA)

Pembiayaan Bai'Bitsaman Ajil adalah system pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran diangsur. Mengenai besarnya

angsuran dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

4. Pembiayaan Qordul Hasan

Pembiayaan Qordul Hasan adalah pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada nasabah (peminjam) walau untuk usaha dan ada hasilnya. Dan jika bangkrut yang bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman. Contoh: untuk pembelian obat, untuk memberi modal bagi orang yang tidak mampu.

b. Menghimpun Simpanan atau Tabungan

Macam – macam Simpanan / Tabungan di BMT :

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

- a. *Simpanan mudharabah biasa* yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tidak terbatas, dapat diambil sewaktu waktu serta jumlah pengembilannya tidak dibatasi.
- b. *Simpanan mudharabah berjangka* (deposito) yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tertentu dan jangka waktu pengembilannya ditentukan pula sesuai kesepakatan antara penabung dengan pihak BMT . Misalnya jangka 1 bulan , 3 bulan 6 bulan, 24 bulan dan seterusnya.

5. Simpanan investasi Khusus yakni simpanan khusus bagi perorangan/kolektif jangka waktu minimal 5 tahun dan , akan memperoleh bagi hasil khusus yang dapat diambil setiap bulan.

6. Simpanan Haji yakni simpanan khusus bagi perorangan yang telah mempunyai niat untuk menunaikan ibadah haji. Inshaallah dengan menyisihkan Rp 500.000,- tiap bulan penabung akan dapat menunaikan ibadah haji.

7. Simpanan Pensiun yakni simpanan khusus bagi perorangan yang bisa diambil jika yang bersangkutan telah pensiun

c. Penghimpunan Saham (Simpanan Pokok Khusus)

d. Kegiatan Mengelola ZIS dan Kegiatan Sosial dakwah

Sebagaimana dijelaskan dimuka bahwa kegiatan Baitul Maal BMT adalah mengumpulkan zakat, infaq, sodaqoh dan hibah dari para Aghniya; dan menyalurkannya kepada golongan 8 asnaf serta anak – anak yatim piatu dan kaum dhuafa’ lainnya. Dasar pelaksanaan

Program ini adalah *Undang-undang RI nomor 38 tahun 1999* tentang *Pengelolaan Zakat*, dimana dengan UU tersebut BMT secara legal dapat berperan sebagai lembaga amil Zakat (LAZ) yang berfungsi pengumpul, pengelola sekaligus penyalur zakat, infaq, shodaqoh, hibah dan sejenis. Tujuan program ZIS ini adalah dilaksanakan semata-mata untuk :

Pertama :

Meminta hak dari para fakir miskin pada harta orang kaya sebagaimana firman Allah : Dan pada harta mereka terdapat hak orang miskin yang meminta dan yang tidak berkecukupan (tetapi tidak meminta)“(*QS. Al.Dzariat 51 : 19*)”.Jika mereka bakhilmakahartaitu akan dikalungkan di hari kiamat “(*QS. Ali Imron 3: 180*)”

Kedua :

Penyaluran ZIS secara efektif dan tepat guna sesuai sasaran. Konsep pengelolaan ZIS yang ingin dikembangkan BMT PAHLAWAN adalah bagaimana ZIS itu dapat memerdekakan kaum miskin . Untuk itu orang yang diberi dana semakin hari harus semakin mandiri hingga akhirnya lahir muzaqqi – muzaqqi baru, bukan sebaliknya semakin diberi ZIS semakin abadi gelar kemiskinannya.

Ketiga :

Untuk mengikis kesenjangan sosial yang semakin hari semakin menganga antara si kaya dan si miskin . Rasullullah SAW bersabda : “Bukanlah golonganku, orang (besar) yang tidak belas kasih pada orang kecil dan orang (Kecil) yang tidak menghargai orang besar (HR. Anas).”

B. Data Karyawan

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel dari *Baitul Maal Waa Tanwil Pahlawan* sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Karyawan

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan pada BMT Pahlawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Karyawan BMT Pahlawan

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	11	55%
Perempuan	9	45%
Total	20	100%

Sumber : Pengelolaan data penelitian 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai sampel menunjukkan jumlah yang terbanyak adalah karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan yakni

b. Usia Karyawan

Adapun data mengenai usia karyawan BMT Pahlawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Usia Karyawan BMT Pahlawan

Usia Responden	Jumlah	Prosentase (%)
15 – 20 tahun	-	-
20 - 40 tahun	15	75%
>40 tahun	5	25%
Total	20	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2017

Dari data diatas dapat diketahui bahwa usia karyawan yang diambil sebagai sampel menunjukkan jumlah yang terbanyak adalah karyawan usia antara

c. Tingkat Pendidikan Karyawan

Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan BMT Pahlawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Karyawan BMT Pahlawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMP	-	-
SMA	-	-
S1	20	100%
S2	-	-
S3	-	-
Total	20	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2017

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan yang diambil sebagai sampel menunjukkan jumlah yang terbanyak adalah karyawan dengan lulusan.

d. Profesi karyawan BMT Pahlawan

Adapun data mengenai profesi karyawan BMT Pahlawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Pofesi Karyawan BMT Pahlawan

Profesi Karyawan	Jumlah	Prosentase (%)
PNS	-	-
Wiraswasta	5	25%
Pegawai Swasta	9	45%
Lain-lain	6	30%
Total	20	100%

Sumber: Pengolahan data penelitian 2017.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa profesi karyawan yang diambil sebagai sampel menunjukkan jumlah yang terbanyak adalah Pegawai Swasta.

C. Deskripsi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan menjadi variabel terikat. Data-data tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar oleh peneliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

:

Tabel 4.7 Data Deskripsi Variabel Kompensasi (X₁)

No	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Sangat Setuju	5	20	3,57%
2	Setuju	4	81	14,4%
3	Ragu-ragu	3	34	6,0%
4	Tidak Setuju	2	4	0,71%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	0,17%

Sumber : Data Dari Penelitian Yang Diolah 2017

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa 20 responden yang ditemui dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahawa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan kompensasi berjumlah 20 atau 3,57%, 81 atau 14,4% memilih setuju, 34 atau 6,0% memilih ragu-ragu, 4 atau 0,71% memilih tidak setuju, dan sisanya berjumlah 1 atau 0,17% memilih sangat tidak setuju.

Tabel 4.8 Data Deskripsi Variabel Motivasi (X₂)

No	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Sangat Setuju	5	20	3,57%
2	Setuju	4	94	16,7%
3	Ragu-ragu	3	24	4,2%
4	Tidak Setuju	2	2	0,35%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-

Sumber : Data Dari Penelitian Yang Diolah 2017

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa 20 responden yang ditemui dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahawa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan motivasi berjumlah 20 atau 3,57%, 94 atau 16,7% memilih setuju, 24 atau 4,2% memilih ragu-ragu, 2 atau 0,35% memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

Tabel 4.9 Data Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Sangat Setuju	5	41	7,3%
2	Setuju	4	82	14,6%
3	Ragu-ragu	3	15	2,6%
4	Tidak Setuju	2	2	0,35%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-

Sumber : Data Dari Penelitian Yang Diolah 2017

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa 20 responden yang ditemui dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahawa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan kompensasi berjumlah 41 atau 7,3%, 82 atau 14,6% memilih setuju, 15 atau 2,6% memilih ragu-ragu, 2 atau 0,35% memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

Tabel 4.10 Data Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Sangat Setuju	5	35	6,25%
2	Setuju	4	93	16,6%
3	Ragu-ragu	3	12	2,14%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-

Sumber : Data Dari Penelitian Yang Diolah 2017

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa 20 responden yang ditemui dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahawa responden memilih pendapat sangat setuju dengan kompensasi berjumlah 35 atau 6,25%, 93 atau 16,6% memilih setuju, 12 atau 2,14% memilih ragu-ragu, tidak ada responden yang memilih tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

D. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen benar-benar mampu mengungkapkan faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor.

Dalam penelitian ini kriteria dari validitas yaitu koefisien korelasi masing-masing pertanyaan sama atau lebih besar dari 0,3 maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.

Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebabkan pada BMT Pahlawan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi

Variabel	No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1	0,376	Valid
	X2	0,527	Valid
	X3	0,507	Valid
	X4	0,336	Valid
	X5	0,471	Valid
	X6	0,457	Valid
	X7	0,565	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasar tabel diatas, 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 serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas variabel Motivasi

Variabel	No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Motivasi (X2)	X1	0,526	Valid
	X2	0,649	Valid
	X3	0,366	Valid
	X4	0,469	Valid
	X5	0,327	Valid
	X6	0,507	Valid
	X7	0,450	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasar tabel diatas, 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 serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas variabel Disiplin Kerja

Variabel	No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X1	0,371	Valid
	X2	0,452	Valid
	X3	0,463	Valid
	X4	0,565	Valid
	X5	0,323	Valid

	X6	0,692	Valid
	X7	0,478	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasar tabel diatas, 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 serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan

Variabel	No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X1	0,455	Valid
	X2	0,503	Valid
	X3	0,356	Valid
	X4	0,599	Valid
	X5	0,332	Valid
	X6	0,400	Valid
	X7	0,438	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasar tabel diatas, 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 serta dapat mengukur dengan tepat.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas variabel Kompensasi

Variabel	Conbach's Alpha	Keterangan
X1	0,742	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai Alpha Conbach's yang lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan Reliable. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi

Variabel	Conbach's Alpha	Keterangan
X2	0,770	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai Alpha Conbach's yang lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan

Reliable. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja

Variabel	Conbach's Alpha	Keterangan
X3	0,770	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai Alpha Conbach's yang lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan Reliable. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Conbach's Alpha	Keterangan
Y	0,723	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai Alpha Conbach's yang lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan Reliable. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov asumsi data dapat dikatakan normal jika, variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data BMT Pahlawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	X3	Y
N	20	20	20	20
Normal Mean	26.75	27.60	29.10	28.95
Parameters ^a Std. Deviation	2.971	2.415	2.864	2.645
Most Extreme Absolute Differences	.134	.119	.136	.110
Positive	.074	.096	.106	.074
Negative	-.134	-.119	-.136	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z	.597	.532	.609	.491
Asymp. Sig. (2-tailed)	.868	.940	.853	.970

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Dari hasil pengujian normalitas pada BMT Pahlawan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Kolmogorov Smirnov Z dan nilai Asymp.Sig.(2-tailed), variabel Kompensasi (X1) adalah 0,597 dan 0,868 > 0,05. Hal ini berarti variabel Kompensasi berdistribusi data normal.
2. Nilai Kolmogorov Smirnov Z dan nilai Asymp.Sig.(2-tailed), variabel Motivasi (X2) adalah 0,532 dan 0,490 > 0,05. Hal ini berarti variabel Motivasi berdistribusi data normal.
3. Nilai Kolmogorov Smirnov Z dan nilai Asymp.Sig.(2-tailed), variabel Disiplin Kerja (X3) adalah 0,609 dan 0,853 > 0,05. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja berdistribusi data normal.
4. Nilai Kolmogorov Smirnov Z dan nilai Asymp.Sig.(2-tailed), variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,491 dan 0,970 > 0,05. Hal ini berarti variabel Kinerja Karyawan berdistribusi data normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dikatakan adanya multikolinieritas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model terbebas dari multikolinieritas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas Data BMT Pahlawan

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.230	4.354
X2	.227	4.405
X3	.953	1.049

a. Dependent Variable: Y

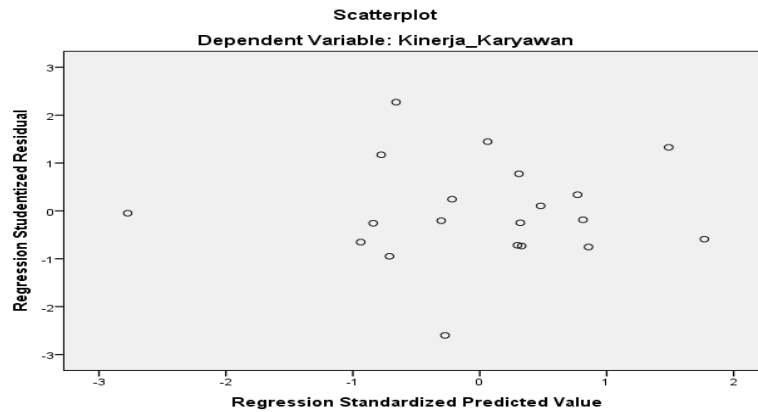
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance $0,230 > 0,1$ serta nilai VIF $4,354 < 10$ (variabel kompensasi). Nilai Tolerance $0,227 > 0,1$ serta nilai VIF $4,405 < 10$ (variabel motivasi). Nilai Tolerance $0,953 > 0,1$ serta nilai VIF $1,049 < 10$ (variabel disiplin kerja). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan yang lain.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Dari pola gambar scatterplot model diatas, maka model tidak terdapat heteroskedasitas karena penyebaran titik-titik tidak berpola, titik-titik data menyebar sekitar angka 0 dan titik-titik data tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja.

4. Uji Regresi

Hasil pengujian pengaruh variabel independent (Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.861	8.281		.587	.565
	X1	.226	.347	.254	.652	.524
	X2	.076	.429	.070	.178	.861
	X3	.547	.177	.593	3.098	.007

a. Dependent Variable: Y

Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasarkan hasil tabel *Coefficients* diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi: $Y = 4.861 + (0,226X_1) + (0,076X_2) + (0,547X_3)$

- a. Konstant sebesar 4.861 artinya apabila kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 4.861 satu satuan.

- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,226 artinya apabila kompensasi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,226 satu satuan.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,076 artinya apabila motivasi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,076 satu satuan.
- d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,547 artinya apabila disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,547 satu satuan.
- e. Tanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah. Sedangkan tanda negatif (-) menunjukkan arah yang berbanding terbalik anatar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

5. Uji Hipotesis

1. Uji T (T-test)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. adapun prosedurnya adalah sebagai berikut:

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

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam pengambilan keputusan ditentukan dengan cara jika:

a) Nilai Sig. > α (0,05) maka H_0 diterima

b) Nilai Sig. < α (0,05) maka H_0 ditolak atau menerima H_a

Gambar 4.7 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.861	8.281		.587	.565
X1	.226	.347	.254	.652	.524
X2	.076	.429	.070	.178	.861
X3	.547	.177	.593	3.098	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada rumusan masalah yang pertama dengan hipotesis yang berbunyi

“kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”:

Dengan ketentuan:

H_0 : Tidak ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t di atas t_{tabel} variabel Kompensasi sebesar 1,729 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - 1 = 20 - 1 = 19$, dan nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi 2 yaitu $5\%/2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 0,652. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,652 < 1,729$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta berdasarkan pada signifikansi t sebesar 0,524 yang lebih besar dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,524 > 0,05$, dengan demikian H_0 diterima.

2. Pada rumusan masalah yang kedua dengan hipotesis yang berbunyi **“motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”**.

H_0 : Tidak ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari nilai tabel coefficients diperoleh nilai t_{tabel} variabel Motivasi sebesar 1,729 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - 1 = 20 - 1 = 19$, dan nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi 2 yaitu $5\%/2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 0,178. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,178 < 1,729$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Yang berarti bahwa motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Serta berdasarkan pada signifikansi t sebesar 0,861 yang

lebih besar dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,861 > 0,05$, dengan demikian H_0 diterima.

3. Pada rumusan masalah yang ketiga dengan hipotesis yang berbunyi **“disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”**.

H_0 : Tidak ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari nilai tabel coefficients diperoleh nilai t_{tabel} variabel Disiplin Kerja sebesar 1,729 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df=n - 1 = 20 - 1 = 19$, nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi 2 yaitu $5\%/2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 3,098. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,098 > 1,729$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Yang berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta berdasarkan pada signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,007 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak.

2. Uji F (F-test)

Uji F atau uji koefisien regresi serentak digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut:

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

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam pengambilan keputusan ditentukan dengan cara jika:

- a. Nilai Sig. > α (0,05) maka H_o diterima
- b. Nilai Sig. $\leq \alpha$ (0,05) maka H_a ditolak atau diterima

Berikut adalah hasil uji F:

Gambar 4.8 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.723	3	19.574	4.219	.022 ^a
	Residual	74.227	16	4.639		
	Total	132.950	19			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel ANOVA diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,219 dan f_{tabel} sebesar 3,24 ($V1 = k = 3$, $V2 = n - k - 1 = 20 - 3 - 1 = 16$), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,219 > 3,24$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama)

terhadap Kinerja karyawan BMT Pahlawan. Serta berdasarkan pada signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari nilai α (0,05), maka $0,022 < 0,05$ yang berarti bahwa Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BMT Pahlawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi terhadap BMT Pahlawan.

Gambar 4.9 Hasil Koefisien Determinasi Data BMT Pahlawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.442	.337	2.154	2.252

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS 16.0

Pada tabel diatas, angka Adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah 0,442 (berasal dari $0,665 \times 0,665$). Nilai *R square* berkisar antara 0-1. Menurut Nugroho dalam Sujianto menyatakan, untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau ditulis dalam *Adjusted R Square*, karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.

Angka *Adjusted R Square* adalah 0,337 artinya 33,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang bebas yang terdiri dari variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Dan sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.