

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil BMT UGT Sidogiri

a. Sejarah BMT Sidogiri

Koperasi BMT UGT Sidogiri telah menampakkan kakinya di dunia perekonomian Islam di Indonesia. Tentu cukup banyak pengalaman, rintangan, dan hambatan yang sudah dialami. Hal ini membuat BMT UGT Sidogiri semakin matang dan tetap eksis dalam menjalankan operasional dari tahun ke tahun. Adanya BMT UGT Sidogiri tentunya ada sebab, didasari kekhawatiran KH. Nawawi Thoyib (Alm) karena banyaknya praktik-praktik rentenir di Desa Sidogiri pada tahun 1993, sehingga beliau mengutus beberapa orang untuk mengganti hutang masyarakat tersebut dengan pola pinjaman tanpa bunga. Sistem pinjaman tanpa bunga yang dipelopori oleh KH. Nawawi Thoyib berjalan sampai 4 tahun lamanya walaupun tidak sepenuhnya praktik rentenir musnah tetapi setidaknya meminimalisir.

Dari semangat dan tekad itulah para pendiri koperasi yang pada waktu itu dimotori oleh Ustadz H. Mahmud Ali Zain bersama Asatidz madrasah ingin sekali meneruskan apa yang menjadi keinginan KH. Nawawi Thoyib (Alm) agar segera terwujud lembaga yang diatur rapi dan tertata bagus. Seperti dawuhnya Sayyidina Ali R.A. bahwa “Suatu kebaikan yang tidak diatur secara benar akan terkalahkan oleh keburukan yang terencana dan teratur”.

Pada tahun 1996 di Probolinggo, tepatnya di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong sedang berlangsung acara seminar dan sosialisasi tentang

konsep simpana pinjam syariah yang dihadiri oleh KH. Nur Muhammad Iskandar SQ dari Jakarta sebagai ketua Inkopontern, DR. Subiakto Tjakrawardaya Menteri Koperasi dan DR. Amin Aziz sebagai ketua PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) Pusat. Kemudian Ustad H. Mahmud Ali Zain mengajak teman-teman asatidz mengikuti acara tersebut. Tidak hanya berhenti disitu aja, namun dilanjutkan dengan kegiatan sosialisasi tentang perbankan syariah di Pondok Pesantren Sidogiri yang dihadiri oleh Direktur Utama Bank Mu'amalat Indonesia Bapak H. Zainul Bahar yang dilanjutkan dengan pelatihan BMT dengan mengirim 10 orang untuk mengikuti acara tersebut selama 6 hari.

Maka dari panduan dan materi yang telah disampaikan itulah para Asatidz yang terdiri dari Ustadz H. Mahmud Ali Zain (saat itu sebagai Kepala Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri), M. Dumairi Nor (saat itu sebagai Wakil Kepala Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri), dan Baihaqi Ustman (saa itu sebagai TU Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri) serta beberapa pengurus kepontren sidogiri yang terlibat, berdiskusi, dan bermusyawarah yang pada akhirnya seluruh tim pendiri sepakat untuk mendirikan koperasi BMT yang diberi nama Baitul Mal wat Tamwil Maslahah lil Ummah Pasuruan di singkat BMT MMU. Setelah dua tahun berjalan BMT UGT Sidogiri pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau pada tanggal 6 Juni 2000 Masehi tepatnya di Surabaya dan kemudian mendapatkan badan hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000. BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang didalamnya terdapat orang-orang yang

berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur. Koperasi BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota di Kabupaten/Kota yang dinilai potensial, hingga saat ini BMT UGT Sidogiri telah berusia 13 tahun dan memiliki 277 unit Layanan *Baitul Maal Wat Tamwil*/ jasa keuangan syariah.

Dari sini ada dua Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKSM) yang berlatar belakang Pondok Pesantren Sidogiri. Yaitu koperasi BMT MMU dan koperasi BMT UGT. Koperasi BMT MMU beroperasi di kabupaten Pasuruan dengan memiliki 12 unit pelayanan, delapan antara lain merupakan BMT dengan usaha simpan pinjam pola syariah dan tiga unit merupakan unit usaha rill. Sedangkan koperasi BMT UGT, sebagaimana izin yang diperoleh, beroperasi di kabupaten/kota di Jawa Timur. Unit pelayanan pertama Koperasi UGT beroperasi dari Surabaya, salah satu cabangnya yaitu BMT UGT Pamekasan. Tahun 2006 KSPS BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan mulai beroperasi sesuai intruksi dari pusat. Salym Faishal saat itu ditunjuk oleh pengelola pusat untuk menjadi kepala cabang KSPS BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan dengan modal awal dari pusat.

BMT UGT Sidogiri ada di Kabupaten Pamekasan merupakan koperasi syariah dari segi legalitas tercantum dalam UU. 25 tahun 1992 tentang koperasi. Saat ini keberadaan koperasi syariah disarkan pada Keputusan Menteri Koperasi dan UKM Republik Indonesia No. 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Kemudian selanjutnya diterbitkan instrumen pedoman standar operasi manajemen

KJKS/UJKS koperasi, pedoman penilaian kesehatan KJKS/UJKS koperasi dan pedoman pengawasan KJKS/UJKS koperasi. Bentuk badan hukum BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan merujuk pada pusat dengan No.09/BH/KWK.13/VII/2000 (22 Juli 2000). Koperasi tersebut bermaksud menggalang kerja sama untuk membantu kepentingan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan bertujuan memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta ikut membangun perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.¹

b. Visi dan Misi BMT UGT Sidogiri

1) Visi

Terbangun dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan Syari'ah Islam dan terwujudnya budaya *ta'awun* dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi.

2) Misi

a) Menerapkan dan memasyarakatkan Syariat Islam dalam aktivitas ekonomi.

b) Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah dibidang ekonomi

¹ BMT UGT Sidogiri Diakses dari <http://www.bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami-6.html/>, pada tanggal 17 September 2019 Pukul 21:09.

adalah adil, mudah dan masalah.

- c) Meningkatkan kesejahteraan Ummat dan anggota.
- d) Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (shiddiq, jujur, tabligh, komunikatif, amanah, dipercaya, fatonah/ profesional.

c. Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri yang ada di Kabupaten Pamekasan

Struktur organisasi adalah jenjang urutan dalam pendelegasian wewenang yang ada di dalam organisasi. Struktur organisasi mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal karena akan memperlancar tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan ataupun organisasi.

Adapun struktur organisasi BMT UGT Sidogiri yang ada di Kabupaten Pamekasan adalah sebagai berikut:

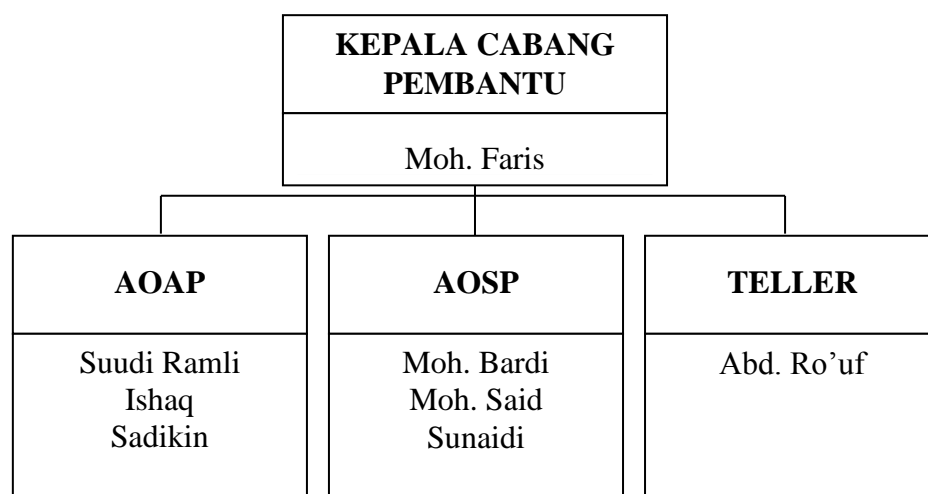
1) BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan Kota



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan

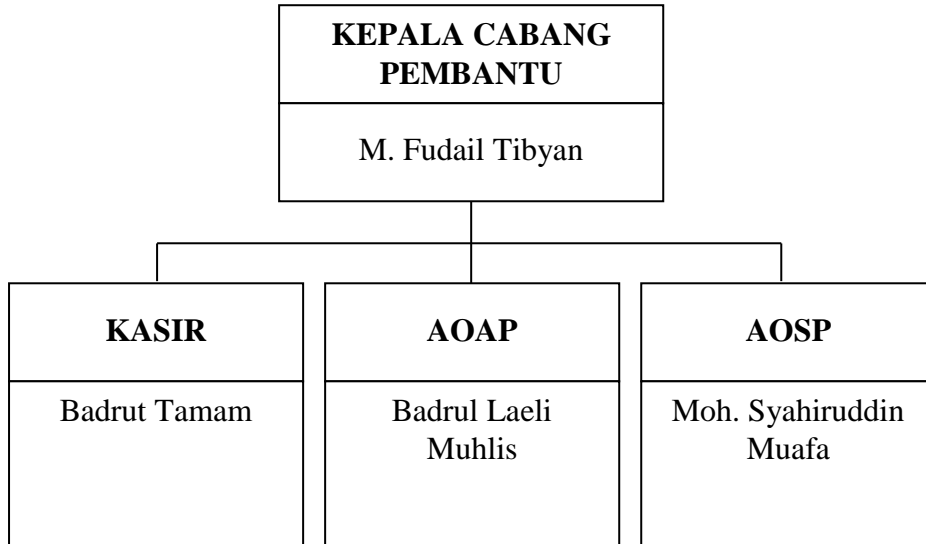
2) BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Tlanakan



Gambar 4.2

Struktur Organisasi Cabang Pembantu Tlanakan

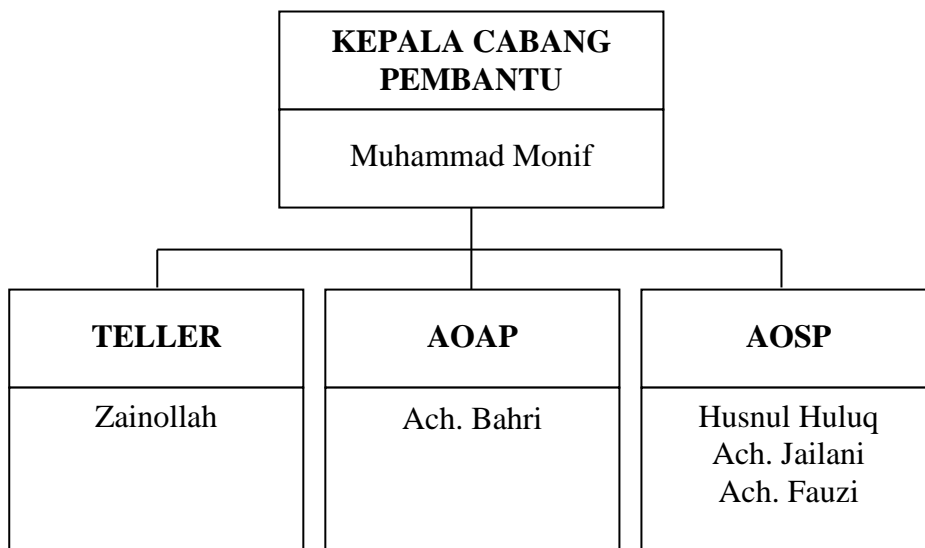
3) BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Pegantenan



Gambar 4.3

Struktur Organisasi Cabang Pembantu Pegantenan

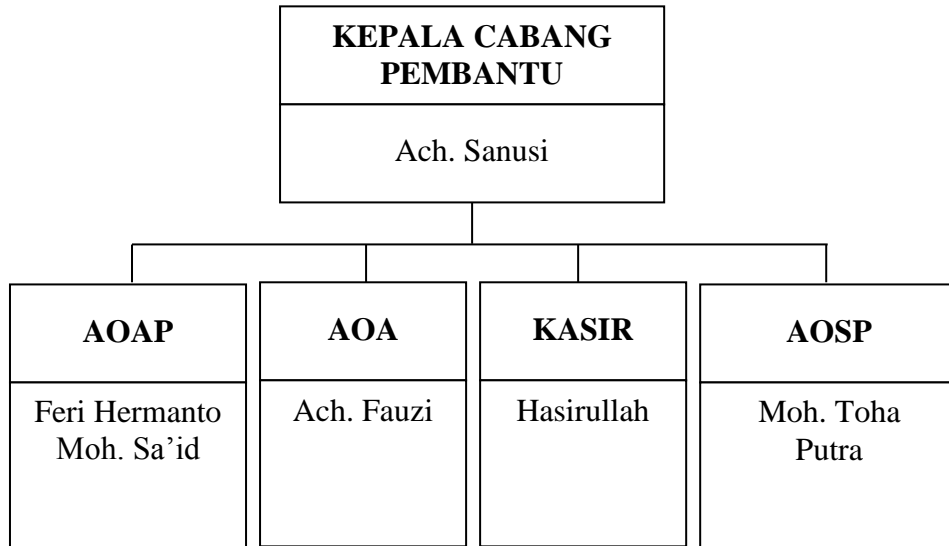
4) BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Pasean



Gambar 4.4

Struktur Organisasi Cabang Pembantu Pasean

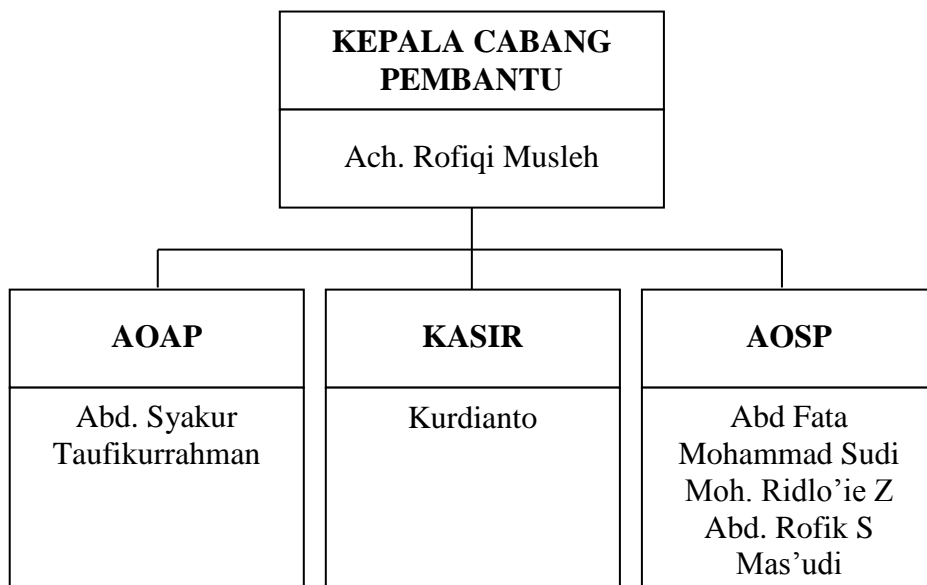
5) BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Pagendingan



Gambar 4.5

Struktur Organisasi Cabang Pembantu Pagendingan

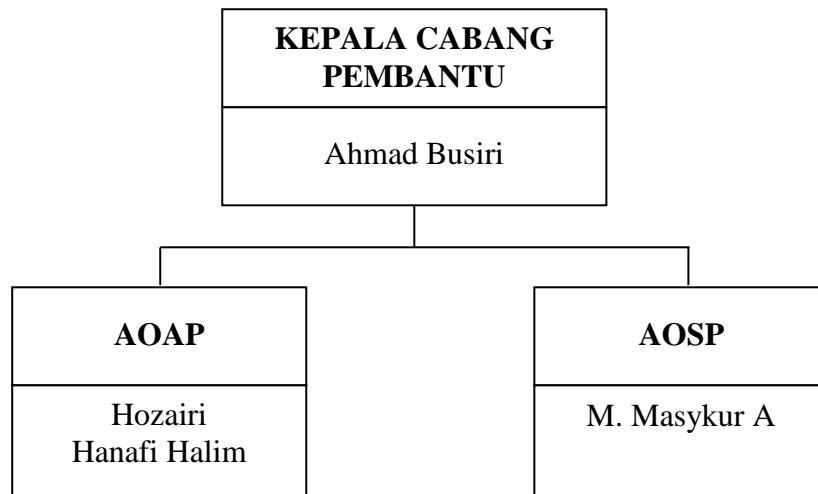
6) BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Pakong



Gambar 4.6

Struktur Organisasi Cabang Pembantu Pakong

7) BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Proppo



Gambar 4.7

Struktur Organisasi Cabang Pembantu Proppo

8) BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Waru



Gambar 4.8

Struktur Organisasi Cabang Pembantu Waru

2. Deskripsi Data Penelitian

Data primer penelitian dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 52 yang tersebar di BMT UGT Sidogiri di seluruh Pamekasan. Kemudian hasil jawaban responden diolah menggunakan aplikasi SPSS 20.

Rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner (Angket)

Kuesioner yang disebar	52
Kuesioner yang kembali	52
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang digunakan	52
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

3. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden merupakan gambaran keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

a. Agama Responden

Tabel 4.2

Karakteristik Agama Responden

Agama

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Islam	52	100.0	100.0	100.0

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa 100% atau seluruh karyawan di BMT UGT Sidogiri Wilayah Pamekasan beragama Islam.

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis_Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Laki-Laki	52	100.0	100.0	100.0

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Bedasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa 100% atau seluruh karyawan di BMT UGT Sidogiri Wilayah Pamekasan berjenis kelamin laki-laki.

c. Usia Responden

Dari kuesioner yang penulis bagikan kepada responden dengan hasil jawaban yang telah penulis terima dari responden, maka dapat penulis kelompokkan usia responden, yaitu; usia 20-30 tahun, usia 31-40 tahun dan usia >40 tahun, sehingga gambaran hasil pengolahan data melalui SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Usia Responden

Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 20-30	27	51.9	51.9	51.9
31-40	20	38.5	38.5	90.4
>40	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Pamekasan, dengan rincian sebanyak 51,9% atau 27 orang karyawan berusia antara 20-30 tahun, sebanyak 38,5% atau 20 orang karyawan berusia antara 31-40 tahun, sedangkan sebanyak 9,6% atau 5 orang karyawan berusia >40 tahun.

d. Pendidikan Responden

Dari kuesioner yang penulis bagikan kepada responden dengan hasil jawaban yang telah penulis terima dari responden, maka dapat penulis kelompokkan jenjang pendidikan responden, yaitu; usia SMA, S1 dan S2 (Pascasarjana), sehingga gambaran hasil pengolahan data melalui SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Pendidikan Responden Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	37	71.2	71.2	71.2
S1	12	23.1	23.1	94.2
S3	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.5 di atas menjelaskan bahwa kategori latar belakang pendidikan karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Pamekasan adalah sebanyak 71,2% atau 37 karyawan berlatar belakang pendidikan SMA, sedangkan sebanyak 23,1% atau 12 karyawan berlatar belakang pendidikan S1, dan sebanyak 5,8% atau 3 orang karyawan berlatar belakang pendidikan S2 (Pascasarjana).

4. Karakteristik Jawaban Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket sebanyak 15 butir pernyataan. Adapun rincian setiap variabel adalah;

sebanyak 5 butir pernyataan untuk variabel kompetensi (X_1), sebanyak 5 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X_2), dan sebanyak 95 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y).

Adapun karakteristik jawaban responden sesuai variabel penelitian, sebagai berikut:

- a. Jawaban responden berkaitan dengan dengan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Pamekasan adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi (X_1)

Adapun pernyataan yang berhubungan dengan kompetensi sesuai dengan indikator yang dijadikan pernyataan *pertama* adalah pengetahuan (X_{1-1}) adalah:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden X_{1-1}

		Pengetahuan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	28.8	28.8	28.8
	S	25	48.1	48.1	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator pengetahuan (X_{1-1}) adalah; sebanyak 28,8% atau 15 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 48,1% atau 25 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 23,1% atau 12 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sedangkan pada indikator *kedua* yang berkaitan dengan keterampilan (X_{1-2}), hasil pengolahan data menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.7

**Hasil Jawaban Responden X_{1-2}
Keterampilan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	7.7	7.7	7.7
N	2	3.8	3.8	11.5
S	24	46.2	46.2	57.7
SS	22	42.3	42.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator keterampilan (X_{1-2}) adalah; sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban Tidak Setuju (TS), sebanyak 3,8% atau 2 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 46,2% atau 24 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 42,3% atau 22 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Selanjutnya pada indikator *ketiga* yang berkaitan dengan pengalaman (X_{1-3}), menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden X_{1-3}

Pengalaman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
N	11	21.2	21.2	23.1
S	23	44.2	44.2	67.3
SS	17	32.7	32.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator pengalaman (X_{1-3}) adalah; sebanyak 1,9% atau 1 orang karyawan memberikan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 21,2,% atau 11 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 44,2% atau 23 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 32,7% atau 17 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Pada indikator *keempat* yang berkaitan dengan kecakapan (X_{1-4}), hasil pengolahan data menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Jawaban Responden X_{1-4}

Kecakapan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7.7	7.7	7.7
S	42	80.8	80.8	88.5
SS	6	11.5	11.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator kecakapan ($X_{1.4}$) adalah; sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 80,8% atau 42 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 11,5% atau 6 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Pada indikator *kelima* yang berkaitan dengan sikap ($X_{1.5}$), hasil pengolahan data menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Jawaban Responden $X_{1.5}$
Sikap

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	9.6	9.6	9.6
S	39	75.0	75.0	84.6
SS	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator sikap ($X_{1.5}$) adalah; sebanyak 9,6% atau 5 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 75,0% atau 39 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 15,4% atau 8 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Berdasarkan rincian item sesuai dengan pengolahan data di atas, dapat penulis sajikan data komulatif berkaitan dengan variabel kompetensi (X_1) sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompetensi (X_1)

ITEM	SS		S		N		TS		STS		JML
NO	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	12	23%	25	48%	15	29%	-	-	-	-	52
2	22	42%	24	46%	2	4%	4	8%	-	-	52
3	17	33%	23	44%	11	21%	1	2%	-	-	52
4	6	23%	42	81%	4	8%	-	-	-	-	52
5	8	15%	39	75%	5	10%	-	-	-	-	52
JML	65		158		34						

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada item Kompetensi (X_1) sangat setuju sebanyak 65, responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 158, responden yang memberikan jawaban netral sebanyak 34, dan responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 5.

$$\text{Skor} = ((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)) : (n \times 5 \times 5)$$

$$= ((65 \times 5) + (158 \times 4) + (34 \times 3) + (5 \times 2) + (0 \times 1)) : (52 \times 5 \times 5)$$

$$= 325 + 632 + 102 + 10 + 0 : 1300$$

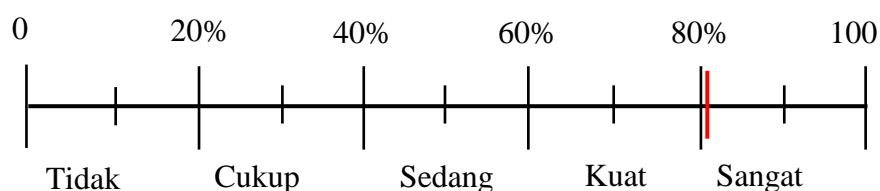
$$= 1069 : 1300$$

$$= 0,822 \times 100\%$$

$$= 82,2\% \text{ atau } 82\%$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $52 \times 5 \times 5$.

Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah pertanyaan = 5, jumlah responden = 52, dan jumlah skor pengumpulan data sebesar 1069, berarti kompetensi (X_1) menurut tanggapan 52 responden di BMT UGT Sidogiri Wilayah Kabupaten Pamekasan yaitu $1069 : 1300 = 0,822$ atau 82% secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Nilai 1069 (82%) termasuk kategori sangat kuat. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden telah mengisi kuesioner bahwa dengan kompetensi yang memadai sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik sesuai dengan bidang yang ditekuni.

2) Motivasi (X_2)

Sedangkan pernyataan yang berhubungan dengan motivasi sesuai dengan indikator yang dijadikan pernyataan *pertama* adalah kondisi kerja (X_{2-1}) adalah:

Tabel 4.12
Hasil Jawaban Responden X_{2-1}
Kondisi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7.7	7.7	7.7
S	37	71.2	71.2	78.8
SS	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator kondisi kerja (X_{2-1}) adalah; sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 71,2% atau 37 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 21,2% atau 11 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Pada indikator *kedua* yang berkaitan dengan perencanaan kerja (X_{2-1}), hasil pengolahan data menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Jawaban Responden X_{2-2}
Perencanaan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	N	7	13.5	13.5	13.5
	S	31	59.6	59.6	73.1
	SS	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator perencanaan kerja ($X_{2.2}$) adalah; sebanyak 13,5% atau 7 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 59,6% atau 31 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 26,9% atau 14 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Pada indikator *ketiga* yang berkaitan dengan instruksi kerja ($X_{2.3}$), hasil pengolahan data menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Jawaban Responden $X_{2.3}$
Instruksi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	7.7	7.7	7.7
N	12	23.1	23.1	30.8
S	34	65.4	65.4	96.2
SS	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator instruksi kerja ($X_{2.3}$) adalah; sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 23,1% atau 12 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 65,4% atau 34 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 3,8% atau 2 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

adapun indikator *keempat* yang berkaitan dengan pengawasan ($X_{2.4}$), hasil pengolahan data menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.15

**Hasil Jawaban Responden $X_{2.4}$
Pengawasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.8	5.8	5.8
S	45	86.5	86.5	92.3
SS	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator pengawasan ($X_{2.4}$) adalah; sebanyak 5,8% atau 3 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 86,5% atau 45 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S) dan sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sedangkan indikator *kelima* yang berkaitan dengan penghargaan (*reward*) ($X_{2.3}$), dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.16

**Hasil Jawaban Responden $X_{2.5}$
Penghargaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	9.6	9.6	9.6
S	35	67.3	67.3	76.9
SS	12	23.1	23.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator penghargaan (*reward*) (X_{2-5}) adalah; sebanyak 9,6% atau 5 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 67,3% atau 35 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S) dan sebanyak 23,1% atau 12 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Berdasarkan rincian item sesuai dengan pengolahan data yang menggunakan SPSS di atas, dapat penulis sajikan data kumulatif berkaitan dengan variabel motivasi (X_2) sebagai berikut:

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi (X_2)

ITEM NO	SS		S		N		TS		STS		JML
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	11	21%	37	71%	4	8%	-	-	-	-	52
2	14	27%	31	60%	7	14%	-	-	-	-	52
3	2	4%	34	65%	12	23%	4	8%	-	-	52
4	4	8%	45	87%	3	9%	-	-	-	-	52
5	12	23%	35	67%	5	10%	-	-	-	-	52
JML	43		182		31		4				

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada item motivasi (X_2) sangat setuju sebanyak 43, responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 182, responden yang memberikan jawaban netral sebanyak 31, dan responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 4.

$$\text{Skor} = ((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)) : (n \times 5 \times 5)$$

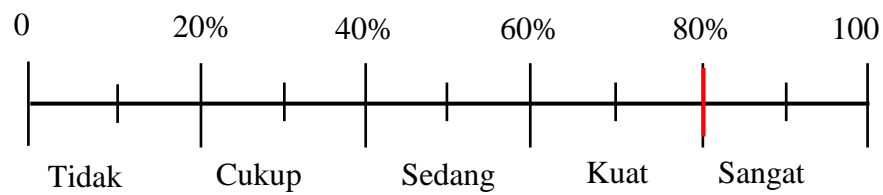
$$= ((43 \times 5) + (182 \times 4) + (31 \times 3) + (4 \times 2) + (0 \times 1)) : (52 \times 5 \times 5)$$

$$= 215 + 728 + 93 + 8 + 0 : 1300$$

$$= 1044 : 1300 = 0,803 \times 100\%$$

$$= 80,3\% \text{ atau } 80\%$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $52 \times 5 \times 5$. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah pertanyaan = 5, jumlah responden = 52, dan jumlah skor pengumpulan data sebesar 1044, berarti motivasi (X_2) menurut tanggapan 52 responden di BMT UGT Sidogiri Wilayah Kabupaten Pamekasan yaitu $1044:1300=0,803$ atau 80% secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Nilai 1044 (80%) termasuk kategori sangat kuat. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden telah mengisi kuesioner bahwa dengan motivasi yang memadai dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik serta semakin termotivasi untuk senantiasa berkinerja baik demi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden berkaitan dengan variabel kinerja karyawan (Y) dapat penulis jabarkan adalah; *pertama*, jawaban responden berkaitan dengan indikator kualitas (Y_1) sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Jawaban Responden Y_1
Kualitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	11	21.2	21.2	21.2
S	35	67.3	67.3	88.5
SS	6	11.5	11.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator kualitas (Y_1) adalah; sebanyak 21,2% atau 11 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 67,3% atau 35 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 11,5% atau 6 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Kedua, tanggapan responden terkait indikator kuantitas (Y_2) sebagai berikut:

Tabel 4.19

**Hasil Jawaban Responden Y_2
Kuantitas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	13.5	13.5	13.5
S	39	75.0	75.0	88.5
SS	6	11.5	11.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator kuantitas (Y_2) adalah; sebanyak 13,5% atau 7 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 75,0% atau 39 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 11,5% atau 6 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Ketiga, tanggapan responden terkait indikator ketepatan waktu (Y_3) sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Jawaban Responden Y_3

Ketepatan Waktu				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	13.5	13.5	13.5
S	34	65.4	65.4	78.8
SS	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator ketepatan waktu (Y_3) adalah; sebanyak 13,5% atau 7 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 65,4% atau 34 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 21,2% atau 11 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Keempat, tanggapan responden terkait indikator efektivitas (Y_4) sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Jawaban Responden Y_4
Efektivitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	------------------	----------------	----------------------	---------------------------

Valid	N	10	19.2	19.2	19.2
	S	38	73.1	73.1	92.3
	SS	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.21 di atas diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator efektivitas (Y_4) adalah; sebanyak 19,2% atau 10 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 73,1% atau 38 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Kelima, tanggapan responden terkait indikator kemandirian (Y_5) sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Jawaban Responden Y_5
Kemandirian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.8	3.8	3.8
N	12	23.1	23.1	26.9
S	31	59.6	59.6	86.5
SS	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berkaitan dengan indikator kemandirian (Y_5) adalah; sebanyak 3,8% atau 2 orang karyawan memberikan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 23,1% atau 12 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 59,6% atau 31 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 13,5% atau 7 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Berdasarkan rincian item sesuai dengan pengolahan data yang menggunakan SPSS di atas, dapat penulis sajikan data komulatif berkaitan dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.23

Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

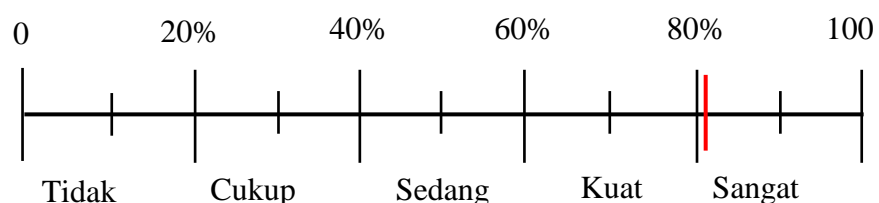
ITEM NO	SS		S		N		TS		STS		JML
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	6	12%	35	67%	11	21%	-	-	-	-	52
2	6	12%	39	75%	7	14%	-	-	-	-	52
3	11	21%	34	65%	7	14%	-	-	-	-	52
4	4	8%	38	73%	10	19%	-	-	-	-	52
5	7	14%	31	60%	23	23%	2	4%	-	-	52
JML	34		177		58		2				

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada item kinerja karyawan (Y) sangat setuju sebanyak 34, responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 177, responden yang memberikan jawaban netral sebanyak 58, dan responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1)) : (\text{nx}5 \times 5) \\
 &= ((34 \times 5) + (177 \times 4) + (58 \times 3) + (2 \times 2) + (0 \times 1)) : (52 \times 5 \times 5) \\
 &= 170 + 708 + 174 + 4 + 0 : 1300 \\
 &= 1056 : 1300 = 0,812 \times 100\% = 81,2\% \text{ atau } 81\%
 \end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = 52x5x5. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah pertanyaan = 5, jumlah responden = 52, dan jumlah skor pengumpulan data sebesar 1056, berarti kinerja karyawan (Y) menurut tanggapan 52 responden di BMT UGT Sidogiri Wilayah Kabupaten Pamekasan yaitu 1056:1300=0,812 atau 81% secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Nilai 1056 (81%) termasuk kategori sangat kuat. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden telah mengisi kuesioner bahwa dengan komitmen kinerja yang kuat, maka akan berdampak pada kemajuan sebuah perusahaan.

5. Uji Kualitas Data

Dalam uji kualitas data instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang pengolahan datanya menggunakan analisis *SPSS (Statistical Package for The Social Science)* versi 20.

Penjelasan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan bukti kuesioner dapat dikatakan valid apabila kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar $r = 0,05$. Butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation* lebih kecil dari 0,05, maka dikatakan butir pertanyaan tidak valid.

Penulis menyebarkan kuesioner atau angket yang terdiri dari 5 butir pernyataan untuk variabel kompetensi (X_1), 5 butir pernyataan untuk variabel

motivasi (X_2), dan 5 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), sehingga seluruhnya berjumlah 15 butir pernyataan dengan interval jawaban 1-5.

Berdasarkan uji validitas dengan aplikasi SPSS 20, kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dengan indikator nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,279 dengan taraf signifikansi 0,05) serta berpedoman pada hasil *Corrected Item-Total Correlation*. Adapun r_{hitung} yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 4.24

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X_1)	X1.1	0, 623	0,279	Valid
	X1.2	0, 703	0,279	Valid
	X1.3	0, 651	0,279	Valid
	X1.4	0, 518	0,279	Valid
	X1.5	0, 581	0,279	Valid
Motivasi (X_2)	X2.1	0, 649	0,279	Valid
	X.2.2	0, 745	0,279	Valid
	X2.3	0, 591	0,279	Valid
	X2.4	0, 708	0,279	Valid
	X2.5	0, 701	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0, 781	0,279	Valid
	Y.2	0, 589	0,279	Valid
	Y.3	0, 617	0,279	Valid
	Y.4	0, 687	0,279	Valid
	Y.5	0, 710	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.24 di atas menunjukkan hasil nilai r_{hitung} pada kolom koefisien korelasi jika untuk setiap pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif daripada nilai r_{tabel} yaitu 0,279 dengan jumlah sampai 52 responden ($n = 52$) dan α 0,05 maka, indikator dari variabel X yaitu Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik pengujian untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Hasil pengujian dikatakan *reliable* apabila nilai r *Cronbach alpha* $\geq 0,60$ dimana pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.25

Hasil Uji Reliabilitas 1

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
.839	15	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Adapun rincian setiap item pertanyaan berkaitan dengan uji reliabilitas, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26

Hasil Uji Reliabilitas 2

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	56.15	21.819	.506	.827
X1.2	55.87	21.805	.406	.837
X1.3	56.02	21.862	.446	.832
X1.4	56.06	23.624	.456	.831
X1.5	56.04	23.371	.444	.831
X2.1	55.96	23.214	.452	.830
X2.2	55.96	22.626	.462	.829
X2.3	56.44	22.369	.455	.830
X2.4	56.08	23.955	.465	.832
X2.5	55.96	22.940	.469	.829
Y.1	56.19	22.511	.544	.825
Y.2	56.12	23.202	.477	.829
Y.3	56.02	22.921	.444	.830
Y.4	56.21	22.837	.548	.825
Y.5	56.27	21.612	.558	.823

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Setelah dilakukan uji reliabilitas dan mendapatkan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang telah dijawab oleh responden dinyatakan reliabel, karena seluruh hasil pengujian menunjukkan hasil nilai *cronbach's alpha* >0,60.

6. Analisis Data

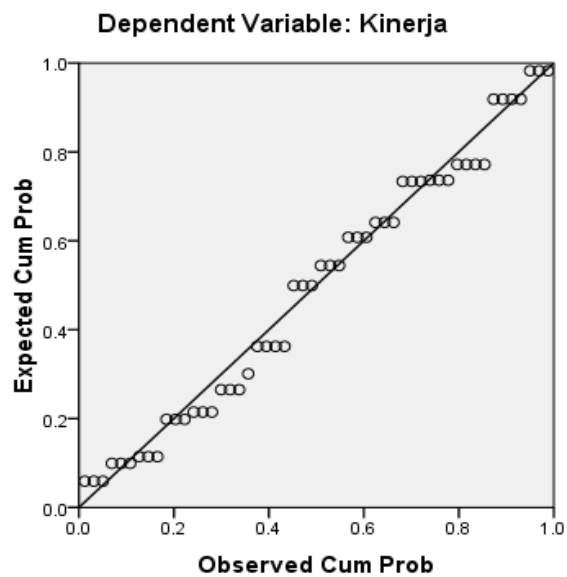
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dapat menggunakan metode grafik normal *probability plot* maupun menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov

$\geq 0,05$ (pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), maka terdistribusi normal dan jika sebaliknya maka terdistribusi tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas penelitian dengan menggunakan grafik normal *probability plot* adalah sebagai berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.9

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal P.P Plot

Dari hasil uji normalitas yang terlihat pada gambar 4.9 di atas menggunakan grafik normal P-P Plot diketahui bahwa data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Sedangkan apabila melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov, maka dapat diketahui hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.27

Hasil Uji Normalitas

Menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33637955
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.691
Asymp. Sig. (2-tailed)		.726
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari hasil uji normalitas yang menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* sesuai dengan tabel 4.27 di atas didapatkan hasil uji yang memiliki signifikansi sebesar 0,802 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas/independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan cara melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* (*VIF*) dengan kriteria nilai toleransi di bawah 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* diatas 10. Adapun hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28

Hasil Uji Multikolaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.677	2.240		1.642	.107		
	Kompetensi	.529	.110	.563	4.817	.000	.695	1.439
	Motivasi	.261	.123	.249	2.125	.039	.695	1.439

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

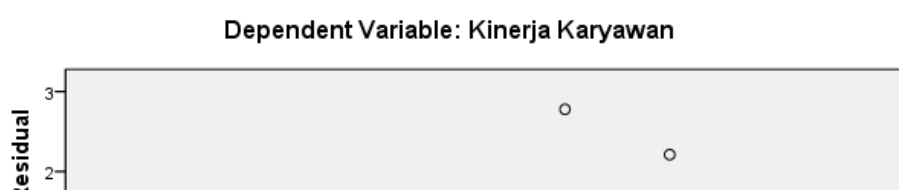
Dari tabel 4.28 hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai toleran =0,695 atau nilai toleran >0,10. Sedangkan *variance inflation factor* (VIF)=1,439 dimana nilai tersebut <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang ada bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. jika residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika sebaliknya maka disebut heteroskedastisitas. Sedangkan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya, heteroskedastisitas akan terjadi jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Adapun uji heteroskedastisitas dapat menggunakan *scatterplot* maupun uji glejser. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* sebagai berikut:

Scatterplot



Gambar 4.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan *Scatterplot*

Dari gambar 4.10 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas (bergelombang, melebar, maupun menyempit) pada gambar *scatterplot*, serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sedangkan apabila dalam uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, maka dapat tersaji data sebagai berikut:

Tabel 4.29

Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.783	1.338		1.333	.189
	Kompetensi	-.014	.066	-.037	-.218	.829
	Motivasi	-.022	.073	-.050	-.295	.770

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.29 di atas, dapat diketahui bahwa nilai hasil uji heteroskedastisitas pada variabel bebas (independen) X baik X_1 maupun X_2 diperoleh nilai $X_1=0,829$ dan $X_2=0,770$, hasil ini lebih besar dari standar signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau tidak antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Langkah-langkah yang digunakan untuk menanggulangi autokorelasi ini, secara tidak langsung akan mampu pula menghindari pelanggaran asumsi lainnya. Model Regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.30

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.515	1.363	1.650

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Berdasarkan uji autokorelasi pada tabel 4.30 di atas, diketahui nilai $DW=1,650$ yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan jumlah sampel sebanyak 52 dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$) = 2,52 sehingga didapatkan hasil dU dari $r_{tabel} = 1,6334$. Jadi nilai DW lebih besar dari batas dU dan DW kurang dari $(4-dU) = 4-1,6334 = 2,3666$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terjadi autokorelasi.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan menggunakan uji F (pengujian signifikansi secara simultan). Dengan kata lain bahwa koefisien variabel independen X (X_1 dan X_2) berpengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha=0,05$, sehingga keputusannya adalah:

- a. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.31

Analyse of Variance variabel eksogen terhadap variabel endogen

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.361	2	52.180	28.072	.000 ^a
Residual	91.081	49	1.859		
Total	195.442	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.31 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) adalah $0,000 < 0,05$, atau nilai $F_{hitung} 28,072 > F_{tabel} 3,18$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Korelasi antar variabel jelas terlihat pada hasil penelitian sebagaimana di atas, baik hubungan antara variabel kompetensi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Akan tetapi terdapat pula hubungan antara variabel kompetensi (X_1) dengan variabel motivasi (X_2), sebagai mana tabel berikut.

Tabel 4.32

Hubungan Antara Variabel X_1 (Kompetensi) dan X_2 (Motivasi)

Correlations

		Kompetensi	Motivasi
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	221.769	109.615
	Covariance	4.348	2.149
	N	52	52
Motivasi	Pearson Correlation	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	109.615	177.692
	Covariance	2.149	3.484
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.32 di atas diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel variabel persepsi masyarakat (X_1) dengan variabel peran pendamping (X_2) pada *Pearson Correlation* sebesar 0,552 lebih besar dari $\alpha=0,05$ dengan tingkat signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis dengan kriteria pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel independen kompetensi (X_1)

H_0 = kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a = kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi (X_2)

H_0 = motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a = motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $< 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika signifikansi $> 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berikut t_{hitung} dan t_{tabel} dari analisis pengaruh langsung variabel eksogen (X_1 dan X_2) terhadap variabel endogen (Y) secara parsial.

Tabel 4.33

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.677	2.240		1.642	.107
	Kompetensi	.529	.110	.563	4.817	.000
	Motivasi	.261	.123	.249	2.125	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.33 di atas diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu pula sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(52-2) = 50$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,676. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,817 > t_{tabel}$ 1,676

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,563. Sedangkan variabel motivasi berdasarkan perhitungannya diperoleh t_{hitung} sebesar $2,125 > t_{tabel}$ 1,676 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,249 dan memiliki signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$.

Besarnya koefisien beta dari *Standardized Coefficients* yang menunjukkan besarnya masing-masing variabel X_1 (kompetensi) adalah 0,563 dan variabel X_2 (motivasi) adalah 0,249. Hal ini menunjukkan nilai yang positif atau berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat dilihat pada rumus persamaannya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 3,677 + 0,529x_1 + 0,261x_2$$

$$Y = 4,467$$

3. Analisis Regresi Linear Berganda

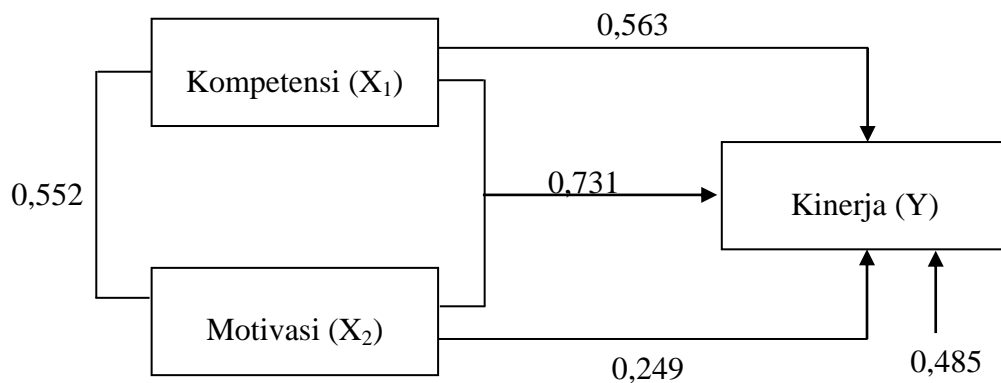
Berdasarkan hasil penelitian yang diuji melalui SPSS pada tabel *coefficient*, variabel kompetensi (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar $4,817 > 1,676 t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan sebesar 0,701. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel motivasi (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar $2,125 > 1,676 t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,249. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun Variabel Kompetensi dan Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $28,072 > t_{tabel} 3,18$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan sesuai hasil uji yang menggunakan *Pearson Correlation* sebesar $0,552$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00052 < 0,05$.

Dari penjelasan di atas diperoleh diagram analisis regresi linear berganda sebagai berikut:



Gambar 4.11

Diagram Analisis Regresi Linear Berganda

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan variabel terikat (Y) dengan melihat *Adjust R Square*. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan program SPSS seperti tabel di bawah ini menghasilkan:

Tabel 4.34

**Hasil Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.515	1.363

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari tabel 4.34 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *R Square* (R²) adalah 0,515. Angka tersebut berarti bahwa besarnya pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) secara simultan. Untuk mempermudah dalam membacanya dapat diubah kedalam bentuk persen dengan menghitung Koefisien Diterminasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,515 \times 100\%$$

$$KD = 51,5\%$$

Angka 51,5% tersebut memiliki arti bahwa besarnya pengaruh variabel eksogen yang terdiri atas kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan variabel endogen secara gabungan. Sehingga besarnya pengaruh variabel lain (€) adalah sebagai berikut.

$$€ = 1 - R^2$$

$$€ = 1 - 0,515$$

$$€ = 0,485 \times 100\% = € = 48,5\%$$

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan $H_1 =$ Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan. Pengaruh kompetensi (X_1) dilihat dari nilai koefisiennya bernilai positif sebesar 0,563 atau 56,3%. Artinya kompetensi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap terjadi peningkatan 1% pada besaran kompetensi, maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,563 atau 56,3% dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel kompetensi diperoleh t_{hitung} sebesar $4,817 > t_{tabel}$ 1,676 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.

Kompetensi secara etimologi dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.²

Mc. Clelland menyatakan bahwa *competency* (kompetensi) merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.³ Dan kompetensi dapat diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang.⁴

² Sutriano, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm., 202.

³ Serdamayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), hlm., 126.

⁴ Taufikurrokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), hlm., 31.

Adapun Indikator kompetensi yang penulis jadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁵

1. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban terkait dengan indikator pengetahuan, sebanyak 28,8% atau 15 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 48,1% atau 25 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 23,1% atau 12 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Dengan demikian, konsep pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan dapat dilihat pula dari latar belakang pendidikan yang mana hasilnya menunjukkan bahwa 71% karyawan masih berlatar belakang pendidikan SMA, hal ini juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan berkaitan dengan *product knowledge*. Akan tetapi dalam hal pengetahuan karyawan, BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan mengupayakan agar karyawan mendapatkan pelatihan agar membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik sesuai dengan bidang yang ditekuni. Hal ini ditunjukkan dengan adanya raport pada setiap karyawan, hal tersebut merupakan bukti bahwa kinerja karyawan semakin mengalami perkembangan. Termasuk langkah yang ditempuh oleh manajemen BMT UGT Sidogiri untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, maka secara rutin diadakan seminar, workshop setiap 6 bulan (satu semester).

⁵ Lukman Dendawijaya, *Manajemen Perbankan*, hlm., 151.

2. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa responden memberikan jawaban terkait dengan indikator keterampilan, sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 3,8% atau 2 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 46,2% atau 24 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 42,0% atau 22 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Walaupun latar belakang pendidikan karyawan BMT UGT Sidogiri mayoritas SMA, akan tetapi dalam hal keterampilan kerja karyawan dapat dikatakan memiliki keterampilan yang memadai untuk pengembangan perusahaan ke depan, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden berkaitan dengan keterampilan di atas. Karyawan dikatakan terampil apabila dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik, cepat dan benar.

3. Pengalaman merupakan suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengalaman kerja karyawan termasuk manjadi patokan apakah karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak, semakin lama masa kerja karyawan, maka pengalamannya akan semakin banyak, termasuk dalam hal menghadapi tantangan yang senantiasa ditemukan setiap saat. Dalam hal ini mayoritas karyawan BMT

UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan memiliki masa kerja di atas 5 (lima) tahun, sehingga apabila dalam hal pengalaman kerja tentunya sudah tidak diragukan lagi, baik untuk mengatasi masalah berkaitan dengan tantangan zaman, serta perkembangan BMT ke depan.

Pengalaman tidak hanya sebatas apakah karyawan tersebut dapat mengatasi masalah insidental, akan tetapi dapat menemukan solusi terbaik terhadap segala permasalahan yang dihadapi. Masa kerja karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan memiliki legalitas yang dibuktikan dengan penerbitan SK karyawan yang diterbitkan setiap tahun bagi karyawan yang masih layak untuk melanjutkan masa kerjanya untuk 1 (satu) tahun ke depan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa responden memberikan jawaban terkait dengan indikator pengalaman, sebanyak 1,9 atau 1 orang karyawan memberikan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 21,2% atau 11 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 44,2% atau 23 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 32,7% atau 17 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

4. Kecakapan merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan secara optimal untuk kemajuan sebuah perusahaan, serta dalam hal mengatasi atau memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi.

Selain pengalaman kerja yang dimiliki karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan yang sudah tidak diragukan lagi, tentunya terdapat bagian penting lainnya yaitu kecapakan, dalam hal ini berdasarkan pengalaman karyawan, maka karyawan tersebut dituntut untuk memiliki kecapakan yang

sangat diharapkan untuk kemajuan sebuah perusahaan, termasuk cakap dalam hal memberikan solusi terbaik terhadap permasalahan yang ada serta dapat bekerja dengan optimal untuk kemajuan perusahaan.

Pengembangan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan, keahlian dan kecapan karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu. Dengan pengembangan terhadap karyawan, diharapkan kemampuan karyawan yang bersangkutan menjadi terasah dan meningkat sehingga dapat dimanfaatkan bagi kemajuan dan perkembangan lembaga keuangan syariah. Selain bermanfaat untuk kemajuan dan perkembangan lembaga, pengembangan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kompetensi dalam bidang keahlian tertentu.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa responden memberikan jawaban terkait dengan indikator kecakapan, sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 80,8% atau 42 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 11,5% atau 6 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

5. Sikap yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka, reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi.

Dalam hal sikap, manajemen BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan sangat diperhatikan adalah sikap karyawan, baik terhadap atasan, teman sejawat, maupun nasabah. Hal ini terlihat bahkan sebelum menjadi karyawan (rekrutmen) karyawan, karena sikap sangat diharus bagi karyawan maupun calon karyawan

BMT UGT Sidogiri. Termasuk penilaian sikap tetap dilakukan saat menjadi karyawan tetap, hal ini menunjukkan bahwa manajemen BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan agar nama baik BMT tetap terjaga dengan baik, sehingga perkembangannya semakin meningkat dengan signifikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa responden memberikan jawaban terkait dengan indikator sikap, sebanyak 9,6% atau 5 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 75,0% atau 39 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 15,4% atau 8 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Dari penjabaran di atas, maka hipotesis berkaitan dengan variabel kompetensi (X_1) dengan indikator; pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kecakapan, dan sikap.

Sedangkan motivasi (X_2) dilihat dari nilai koefisiennya bernilai positif sebesar 0,249 atau 24,9%. Artinya motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap terjadi peningkatan 1% pada besaran motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,249 atau 2,49% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar $2,125 > t_{tabel}$ 1,676 t_{tabel} , dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$. Dengan demikian hasil uji antara kompetensi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yang dilakukan pada BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan memiliki dua metode yang digunakan yaitu pendekatan langsung dan memberikan promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan. Akan tetapi yang paling sering digunakan adalah pendekatan individual dengan tujuan agar

mereka dapat meningkatkan kualitas kerja. Karyawan yang mendapatkan motivasi biasanya adalah karyawan yang kurang disiplin karyawan dalam bekerja, terdapat masalah dengan tim atau rekan kerja. Sehingga pemberian motivasi dilakukan untuk memicu semangat kerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yaitu berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁶

Pimpinan suatu perusahaan hendaknya selalu memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun Indikator motivasi yang penulis jadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁷

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, hal ini akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya.

BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan memiliki kondisi kerja yang dapat mendukung terhadap optimalisasi kinerja karyawan, hal ini terbukti bahwa dari awal dibuka jumlah karyawan yang ada semakin meningkat (termotivasi) sejalan perkembangan jumlah cabang pembantu yang ada, kondisi yang nyaman

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm., 203.

⁷ Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm., 260.

merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan betah dalam bekerja, sehingga apabila terdapat karyawan yang pada tahun berikutnya tidak berkantor di Pamekasan, hal itu karena terdapat mutasi penempatan karyawan yang rutin dilaksanakan oleh manajemen pusat BMT UGT Sidogiri.

Adapun hasil penelitian terkait dengan indikator kondisi kerja adalah sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 71,2% atau 37 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 21,2% atau 11 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

2. Perencanaan kerja

Perencanaan kerja proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

Dalam hal perencanaan, BMT UGT Sidogiri merumuskan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai bentuk 70 perencanaan yang tertuang dalam visi, misi dan tujuan BMT (seperti yang telah disebutkan di atas). BMT UGT Sidogiri senantiasa menganalisa terhadap kebutuhan-kebutuhan nasabah di waktu yang akan datang, sehingga dapat direncanakan pulan strategi yang tepat untuk dapat mencapainya.

Adapun hasil penelitian terkait dengan indikator perencanaan kerja adalah sebanyak 13,5% atau 7 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 59,6% atau 31 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 26,9% atau 14 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

3. Instruksi kerja

Instruksi kerja merupakan suatu proses komunikasi yang keberhasilannya sangat bergantung pada unsur-unsurnya seperti sikap atau tampilan manajer (pemberi instruksi), ketepatan dan kejelasan isi instruksi.

Dalam hal instruksi kerja BMT UGT Sidogiri melakukan realisasi sesuai dengan TUPOKSI yang terdapat dalam struktur organisasi mulai dari Kantor Pusat sampai Kantor Cabang Pembantu. Akan tetapi masih ada karyawan yang belum mengikuti secara optimal terhadap instruksi yang ada, hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan karyawan yang masih beragam, sehingga paling tidak masih berpengaruh terhadap kepatuhan instruksi yang telah dikeluarkan oleh manajemen serta masih belum optimalnya realisasi SOP (*Standart Operational Prosedur*).

Sedangkan hasil penelitian yang berhubungan dengan indikator instruksi kerja, responden memberikan jawaban sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 13,1% atau 12 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 65,4% atau 34 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 3,8% atau 2 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan dengan tujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan merupakan bagian penting untuk mengetahui manajemen perusahaan dapat berjalan baik atau tidak, termasuk apakah perusahaan telah produktif atau belum. Manajemen BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan secara rutin melakukan pengawasann terhadap kinerja cabang pembantu sebanyak 7 (tujuh) kantor cabang pembantu yang tersebar di Wilayah Pamekasan, hal ini dilakukan dengan cara audit rutin 3 (tiga) kali setiap bulan oleh pengurus BMT UGT Cabang Pamekasan.

Pengawasan dilakukan untuk mengukur apakah kinerja karyawan telah sesuai atau tidak dengan aturan yang berlaku di BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan. Pengawasan rutin berkala ini diharapkan agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang dengan signifikan, serta untuk dapat menentukan karyawan yang berprestasi agar mendapatkan penghargaan yang ditentukan oleh manajemen.

Hasil jawaban responden berkaitan dengan indikator pengawasan adalah sebanyak 5,8% atau 3 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 86,5% atau 45 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), dan sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

5. Penghargaan (*reward*)

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah usaha untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerjanya, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan menerapkan sistem *reward* (penghargaan) kepada setiap karyawan yang berprestasi di berbagai kantor cabang pembantu. Penghargaan tersebut didapatkan dengan kriteria; penilaian tabungan

terbanyak, penilaian pembiayaan terbanyak, dan penilaian kesehatan terbaik. Hal ini dilakukan agar seluruh karyawan di kantor cabang pembantu dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya setiap saat, sehingga perusahaan dapat mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Hasil jawaban responden yang diberikan terkait dengan indikator penghargaan (*reward*) adalah sebanyak 9,6% atau 5 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 67,3% atau 35 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S) dan sebanyak 23,1% atau 12 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sedangkan yang terakhir adalah variabel dependen kinerja karyawan (Y) yang merupakan bagian tak terpisahkan dari sebuah tatanan manajerial disebuah perusahaan termasuk di BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.⁹

⁸ Nurlila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I* (Ternate: LepKhair, 2010), hlm., 71.

⁹ Marsam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), hlm., 138.

Adapun indikator variabel kinerja karyawan (Y) yang penulis jadikan acuan dalam penelitian ini adalah:¹⁰

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Perkembangan kualitas karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan terlihat dari pemahaman karyawan terhadap produk yang ditawarkan oleh BMT serta kepuasan nasabah terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini terbukti dengan semakin meningkatnya peminat untuk menjadi nasabah BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan.

Hasil penelitian yang didapatkan melalui jawaban responden terkait dengan indikator kualitas adalah sebanyak 21,2% atau 11 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 67,3% atau 35 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 11,5% atau 6 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

BMT Sidogiri di Wilayah Pamekasan telah mengalami peningkatan yang signifikansi, hal ini terlihat dari jumlah kantor cabang pembantu sebanyak 7 (tujuh) kantor yang telah dibuka yang dapat melayani nasabah di seluruh Wilayah

¹⁰ Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm., 260.

Pamekasan. Tentu sejalan dengan hal itu pula bertambahnya jumlah kantor cabang pembantu akan diikuti dengan peningkatan jumlah nasabah yang semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Hasil jawaban responden dari penelitian ini sehubungan dengan indikator kuantitas adalah sebanyak 13,5% atau 7 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 75,0% atau 39 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 11,5% atau 6 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Optimalisasi pengawasan dengan cara audit terhadap seluruh kantor cabang pembantu oleh kantor cabang menghasilkan sebuah *output* laporan keuangan yang dapat tersaji setiap saat dan tepat waktu. Setidaknya upaya yang dilakukan ini membuahkan hasil yang signifikan. Karena target laporan keuangan yang tepat waktu akan membantu manajemen khususnya pimpinan untuk mengambil keputusan dalam perjalanan perusahaan ke depan, serta menentukan langkah-langkah strategi yang akan dijalankan di masa yang akan datang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban responden dengan indikator ketepatan waktu adalah sebanyak 13,5% atau 7 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 65,4% atau 34 orang karyawan memberikan

jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 21,2% atau 11 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Melihat dari kondisi nyata di lapangan, tingkat efektivitas BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan termasuk pada kategori efektif, hal ini dibuktikan dengan penyelenggaraan pelayanan di kantor cabang maupun cabang pembantu telah berjalan sesuai SOP (*Standart Operational Procedure*), termasuk untuk meningkatkan efektivitas pelayanan terhadap nasabah, BMT telah memanfaatkan keberadaan teknologi yang setiap transaksinya.

Pemanfaatan teknologi ini yang diambil sebagai bagian dari peningkatan kinerja sejalan perkembangan zaman yang tidak dapat dipungkiri dan tidak dapat dipandang sebelah mata. Apalagi pada zaman ini telah kita kenal bersama dengan istilah uang elektronik, sehingga dalam berbagai bentuk transaksi tidak perlu menggunakan uang tunai.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan

kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

Sedangkan hasil penelitian mengacu pada jawaban responden terkait dengan indikator efektivitas adalah sebanyak 19,2% atau 10 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 73,1% atau 38 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 7,7% atau 4 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pada bagian kemandirian karyawan dituntut untuk dapat memiliki inisiatif secara mandiri serta memiliki pola pikir yang jauh ke depan untuk keberlangsungan bahkan kemajuan perusahaan. Selain pola pikir ini dibentuk secara *team work* hendaknya secara *personality* memiliki jiwa kemandirian tersebut, agar karyawan tidak selamanya tergantung pada ruang lingkup *team work* dimaksud.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kemandirian menghasilkan jawaban responden sebanyak 3,8% atau 2 orang karyawan memberikan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 23,1% atau 12 orang karyawan memberikan jawaban netral (N), sebanyak 59,6% atau 31 orang karyawan memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 13,5% atau 7 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju (SS).

2. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} pada tabel Anova sebesar 28,072 dengan tingkat probabilitas atau signifikansinya sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,072 > 3,18$ dan probabilitas berada jauh dibawah 0,05 maka H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan. Besarnya kontribusi kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,1%.

3. Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan variabel terikat (Y) dengan melihat *Adjust R Square*. Dapat dilihat Hasil analisis data tersebut terlihat bahwa besarnya *Adjust R²* adalah 0,515 atau 51,5%. Hal ini berarti sebesar 51,5% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 51,5% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen kompetensi dan motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 51,5%

= 48,5%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Kemajuan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan tak lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh seluruh karyawan, sehingga kemajuan sebuah perusahaan dapat mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Kompetensi karyawan sesuai dengan jabatan yang dimiliki merupakan suatu keharusan salah satunya dengan cara sering mengadakan kajian atau workshop berkaitan dengan lembaga keuangan syariah serta prospeknya ke depan. Dengan demikian, karyawan dapat memiliki kompetensi yang memadai sejalan dengan perkembangan zaman.

Selain kompetensi terdapat pula motivasi yang menjadi variabel independen kedua (X_2). Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Dengan demikian hipotesis berkaitan dengan variabel motivasi (X_2) adalah:
 H_2 = Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan dilihat dari nilai koefisiennya bernilai positif sebesar 0,249 atau 24,9%. Artinya motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap peningkatan motivasi sebesar 1% akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,9% dengan asumsi variabel-variabel lain tetap. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar $2,125 > t_{tabel}$ 1,676 dengan taraf signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$,

dengan demikian hasil uji tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian hasil penelitian sehubungan dengan variabel kinerja karyawan yang secara rinci tertuang dalam indikator variabel kinerja karyawan sebagaimana di atas, maka penelitian ini menghasilkan hipotesis penelitian $H_3 =$ Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} pada tabel Anova sebesar 28,072 dengan tingkat probabilitas atau signifikansinya sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,072 > 3,18$ dan probabilitas berada jauh dibawah 0,05 maka H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan. Besarnya kontribusi kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,1%.

Adapun pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,563, sedangkan pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,249. Dengan demikian, variabel dapat diketahui variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah variabel kompetensi (X_1).