

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Perusahaan

a. Sejarah Singkat BMT NU Jawa Timur

Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Ummah ataupun biasa diucap BMT NU. Koperasi ini telah tidak asing lagi untuk warga Madura. Lembaga koperasi yang tumbuh pesat itu dini mulanya berdiri di Kecamatan Gapura, Sumenep. Lembaga simpan pinjam ini tumbuh dan berkembang di 12 kabupaten. Awal mulanya cuma bermodal Rp 400 ribu. Dikala ini peninggalan BMT NU telah menggapai ratusan miliar rupiah. Sekretaris BMT NU Jawa Timur Sudahri Arifandi berkata, BMT NU awal berdiri 1 Juli 2004. Modal awal mulanya Rp 400 ribu. Uang itu dikumpulkan dari 17 anggota Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Gapura. Sudahri menggambarkan, saat awal berdirinya BMT NU didasari banyaknya rentenir yang memberatkan pedagang kaki lima (PKL) di Gapura. Atas dasar seperti itu MWC NU Gapura berinisiatif membentuk lembaga koperasi yang diucap BMT NU. Para rentenir disini dahulu sangat mencekik para pedagang kecil dalam mempraktikkan bunga pinjaman.

Dikala awal berdiri, BMT NU tidak membebankan bunga kepada peminjam. Peminjam diberi kebebasan dalam membagikan bunga saat mengembalikannya. Peminjam di BMT NU lumayan membagikan bunga seikhlasnya sehingga tidak memberatkan PKL. Semenjak itu, BMT NU terus

tumbuh pesat. Sehabis 3 tahun berdiri ataupun pada 2007, pengurus yang tergabung di MWC NU Gapura mendaftarkan BMT NU ke Departemen Hukum serta Hak Asasi Manusia (Kemenkum HAM) untuk dibadan hukumkan. Dikala itu Kemenkum HAM tidak merestui istilah NU memiliki makna Nahdlatul Ulama. Setelah itu, nama tersebut diganti jadi Nuansa Ummah. Bagi Sudahri, perluasan awal yang dicoba ialah dengan membuka kantor cabang di Kecamatan Pragaan, Sumenep. Semenjak itu, kantor cabang BMT NU terus menjadi menjamur. Pengelola BMT NU setelah itu mengurus izin ke Dinas Koperasi serta UKM Jawa Timur untuk dapat membuka cabang di luar Sumenep. Pengurusan izin ini dicoba pada tahun 2012. Semenjak saat itu, nama BMT NU Gapura berganti nama jadi BMT NU Jawa Timur.

Sudahri menggambarkan dikala ini kami telah mempunyai 53 kantor cabang di 12 kabupaten di Jawa Timur serta karyawan 360 orang. Kantor pusatnya di Gapura ini. BMT NU dapat tumbuh pesat serta membagikan kemudahan untuk warga, khususnya kalangan nahdliyin yang mau meningkatkan usaha, karena BMT NU tidak memberatkan debitur. Organisasi ekonomi ini awal mulanya bernama Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS), tetapi pada tahun 2015 berganti jadi Koperasi Simpan Pinjam serta Pembiayaan Syariah (KSPPS). Pergantian itu cocok dengan regulasi baru dari pemerintah.

KSPPS BMT NU Jawa Timur mempunyai 4 produk pembiayaan. Ialah, Al-Qardul Hasan ataupun pembiayaan dengan jasa pembayaran seikhlasnya dengan jangka waktu optimal 36 bulan dengan angsuran mingguan, bulanan, 4 bulanan, serta cash tempo. Setelah itu, Murabahah serta Ba'i Bitsamanil Ajil ataupun pembiayaan dengan pola jual beli barang. Harga pokok dikenal bersama

dengan harga jual bersumber pada kesepakatan bersama. Selisih harga pokok dengan harga jual ialah keuntungan BMT NU. Produk ketiga merupakan Mudharabah serta Musyarakah ataupun pembiayaan segala modal kerja yang diperlukan ataupun sebagian modal kerja dengan pola bagi hasil, bagi hasil bersumber pada keuntungan yang sesungguhnya, sesuai dengan kesepakatan bersama. Terakhir, Rahn/Gadai ataupun pembiayaan dengan menyerahkan benda kepemilikan selaku benda tanggungan peminjam.

Secara manajerial, BMT NU sangat sehat. Bersumber pada rapat anggota tahunan (RAT) 2019, total asetnya menggapai Rp. 225.497.293.042. Meliputi peninggalan benda bergerak serta tidak bergerak. Aset-aset itu tersebar di 53 kantor cabang. Kekayaan BMT NU tidak terlepas dari keyakinan warga dalam bertransaksi dengan syariat Islam. Tidak hanya itu, berkat sokongan Nahdlatul Ulama (NU) yang menjadikan BMT NU terus menjadi melejit. Koperasi ini setelah itu sanggup membeli 4 unit ambulans. Kendaraan itu dibeli dari sedekah mal kantor cabang. Kendaraan ini disebar di kantor pusat, kantor cabang Batang-Batang, Batuputih, serta Manding untuk melayani warga.¹

¹ JP Sumenep, “Menuju Hari Koperasi Ke-72 Tahun 2019 (3) Modal Rp 400 Ribu, Aset Sekarang 225 M”, Radar madura.id diakses dari <https://radarmadura.jawapos.com/read/2019//07/11/145612/menuju-hari-koperasi-ke-72-tahun-2019-3> pada tanggal 16 Juni 2021 pukul 22.43 WIB

b. Visi dan Misi BMT NU Jawa Timur

1) Visi

Terwujudnya BMT NU yang Jujur, Amanah, serta Handal sehingga Anggun dalam Layanan, Unggul dalam Kinerja Mengarah Berdirinya 100 Kantor Cabang pada Tahun 2026 untuk kemandirian serta Kesejahteraan Anggota.²

2) Misi³

- a) Membagikan Layanan Prima, Bina Usaha serta Pemecahan Kepada Anggota Selaku Opsi Utama.
- b) Mempraktikkan serta Meningkatkan Nilai-nilai Syariah Secara Murni serta Konsekuen sehingga Jadi Acuan Tata Kelola Usaha yang Handal serta Amanah.
- c) Mewujudkan Perkembangan serta Keuntungan yang Berkesinambungan Mengarah Berdirinya 100 Kantor Cabang pada Tahun 2026.
- d) Mengutamakan Penghimpunan Dana Atas Dasar Ta'awun serta Penyaluran Pembiayaan pada Segmen UMKM Baik Secara Perseorangan Ataupun Berbasis Jamaah.
- e) Mewujudkan Penghimpunan serta Penyaluran Zakat, Infaq, Shodaqoh serta Wakaf.
- f) Mempersiapkan serta Meningkatkan SDI yang Bermutu, Handal serta Mempunyai Integritas Besar.

² Administrator, "Visi & Misi," BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/> pada tanggal 16 Juni 2021 pukul 22.32 WIB

³ JP Sumenep, "Menuju Hari Koperasi Ke-72 Tahun 2019 (3) Modal Rp 400 Ribu, Aset Sekarang 225 M", Radar madura.id diakses dari <https://radarmadura.jawapos.com/read/2019/07/11/145612/menuju-hari-koperasi-ke-72-tahun-2019-3> pada tanggal 16 Juni 2021 pukul 22.43 WIB

³ Administrator, "Visi & Misi," BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/> pada tanggal 16 Juni 2021 pukul 22.32 WIB

- g) Meningkatkan Budaya serta Area Kerja yang Ramah serta Sehat dan Manajemen yang Sesuai Prinsip Kehati-hatian.
- h) Menghasilkan Keadaan Terbaik Untuk SDI Selaku Tempat Kebanggaan dalam Mengabdikan Tanpa Batasan serta Melayani dengan Ikhlas Sebagai Perwujudan Ibadah.
- i) Tingkatkan Kepedulian serta Tanggung Jawab Kepada Lingkungan serta Jamaah.

c. Badan Hukum BMT NU Jawa Timur

Dari segi legalitas, Koperasi Syariah belum tercantum dalam UU Nomor 25/1992 tentang Perkoperasian. Untuk Sementara, keberadaan koperasi syariah saat ini didasarkan pada Keputusan Menteri (Kepmen) Koperasi serta UKM Republik Indonesia Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 bertepatan pada 10 September 2004 tentang Petunjuk Penerapan Aktivitas Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Setelah itu, berikutnya diterbitkan instrumen pedoman standar operasional manajemen KJKS/UJKS Koperasi, pedoman evaluasi kesehatan KJKS/UJKS Koperasi, serta pedoman pengawasan KJKS/UJKS Koperasi. Pendirian lembaga Koperasi lumayan simpel, ialah cukup dengan minimum 20 orang yang membuat kesepakatan akte notaris, setelah itu didaftarkan di Kanwil Departemen Koperasi setempat untuk memperoleh pengesahannya.⁴

⁴ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada 2012), 258

d. Struktur Organisasi BMT NU Jawa Timur

1) Susunan Kepengurusan BMT NU Jawa Timur

Pengurus Pusat BMT NU Jawa Timur

- **Ketua** : Masyudi. S.Ag
- **Sekretaris** : Sudahri Arifandi
- **Bendahara** : Hendri Hendarto
- **Direktur Utama** : H. Masyudi Kanzillah, S.Ag
- **Direktur Keuangan** : Hendri Hendarto
- **Direktur Bisnis** : Deni Firdaus
- **Direktur SDI dan Kemitraan** : Zubaidi, S.Pd
- **Direktur Operasional dan Umum** : Sofiyanto
- **Direktur Risiko Kepatuhan** : HJ. Qanitah Khairiyah

2) Pengelola Pusat BMT NU

- **Divisi Akuntansi** : Annisa'
- **Divisi Tabungan dan Jasa** : Idan Hermanto, S.H.I
- **Divisi Lazisma** : Faiz, S.Pd.I
- **Divisi Pembiayaan** : Abbadi
- **Divisi Personalia** : Sahnawi
- **Divisi Pengembangan Kinerja** : Masnawi
- **Divisi Logistik Sarana dan Umum** : Sahari
- **Divisi Pengawasan Internal** : Ibnu Hajar, S.Pd.I
- **Divisi Risiko dan Maal** : Salman Al Farisiy, S.Kom

- **Staf Akuntansi** : Eva Yuli Arista
- **Staf Keuangan dan Adm. Umum** : Devi Alvi Astutik
- **Kasir** : Syarifatul Jannah
- **Staf Pembiayaan Bermasalah** : Slamet Riyadi, S.Pd
: M. Halqi
: Mahmudz
- **Staf Administrasi Bisnis** : Nia Sofiana
: Moh. Nur Faidi
: Nur Aini
: Titik Kurniasari. S.P
- **Staf Adu Info dan Kepuasan** : Raudhatul Jannah
: Wardatul Jamilah
: Nurul Qomariyah
- **Staf Operasional** : Aswan Yono
- **Staf Pengawasan Internal** : Ahmad Fajar, S.sos
: Ali Rayhan
- **Driver** : Tirmidzi
: Asy'ari

e. Prestasi BMT NU Jawa Timur⁵

- 1) Prestasi di Tingkat Nasional Koperasi Berprestasi Tahun 2014.
- 2) Prestasi di Tingkat Nasional MNCTV Pahlawan Untuk Indonesia Kategori Penggerak Ekonomi Rakyat Kecil Tahun 2013.

⁵ Administrator, “*Prestasi – prestasi yang diraih BMT Nu Jawa Timur*”, BMT NU Jawa Timur diakses dari <https://bmtnujatim.com> pada tanggal 18 Juni 2021 Pukul 23.33 WIB

- 3) Prestasi di Tingkat Nasional SCTV Liputan 6 Award Kategori Pemberdayaan Ekonomi Tahun 2012.
- 4) Prestasi di Tingkat Nasional KSP. Award Kategori Penumbuhan Anggota serta Asset Tercepat Tahun 2014.
- 5) Prestasi di Tingkat Provinsi Koperasi Berprestasi Juara I Tahun 2014.
- 6) Prestasi di Tingkat Propinsi KJKS. Berkinerja Terbaik Juara I Tahun 2010.

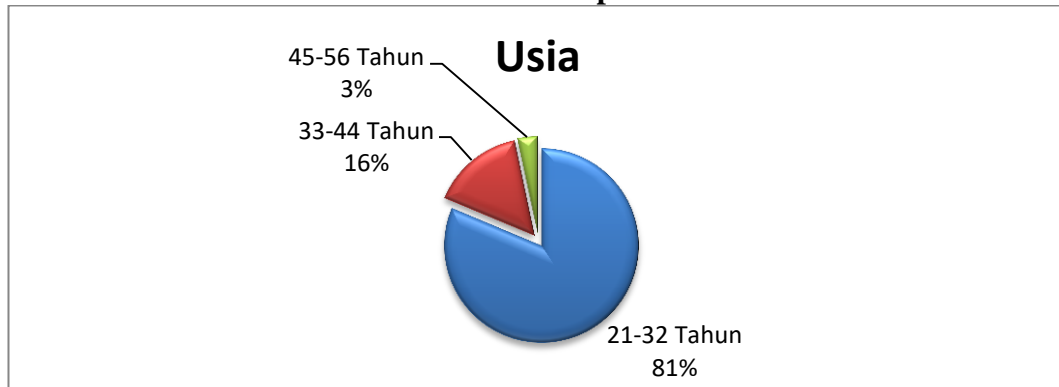
2. Karakteristik Data Penelitian Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Adapun dalam memperoleh data yaitu dengan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada 91 responden karyawan yang ada di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep yang sekaligus bertindak sebagai sampel. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 5 variabel yaitu kompetensi, motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

a. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden dari karyawan BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Grafik Usia Responden



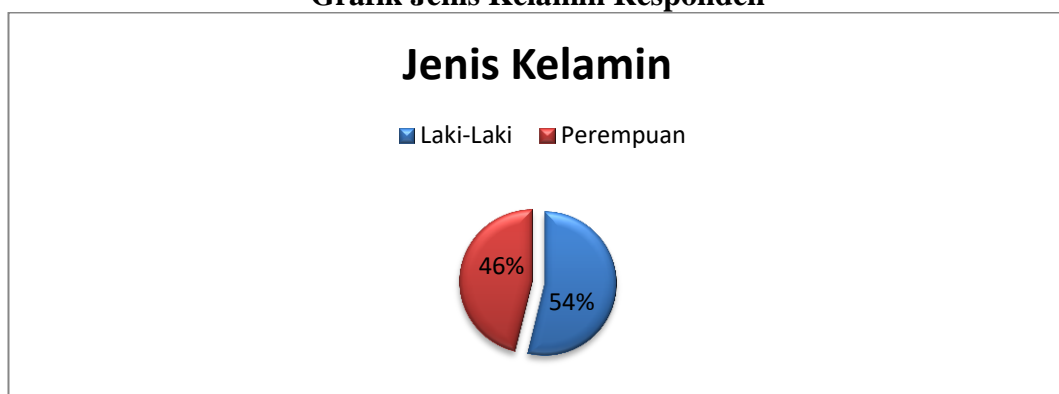
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada grafik di atas dapat disimpulkan bahwa usia responden yang diambil sebagai populasi menunjukkan responden yang berusia antara 21-32 tahun memiliki persentase sebesar 81%. Responden yang berusia 33-44 tahun memiliki persentase sebesar 16%. Selanjutnya responden yang berusia 45-56 tahun memiliki persentase sebesar 3%.

b. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dari karyawan BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Grafik Jenis Kelamin Responden



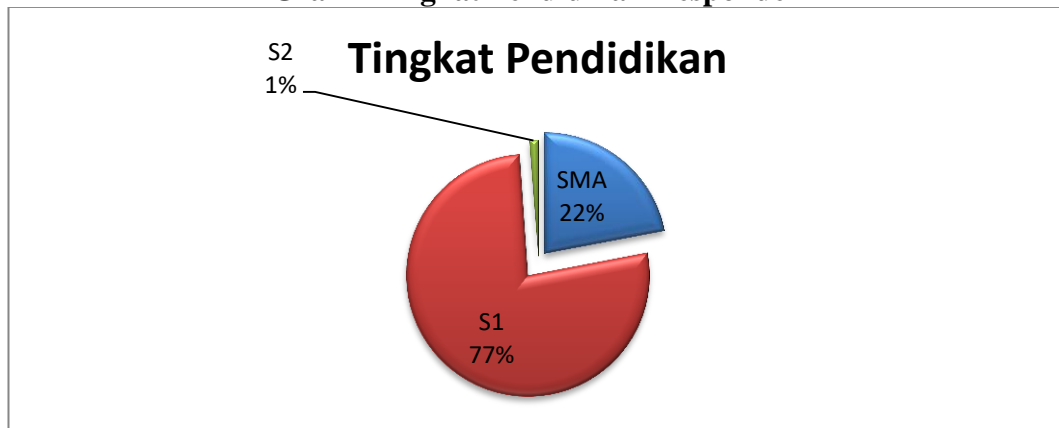
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada grafik di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 54%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 46%.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden dari karyawan BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Grafik Tingkat Pendidikan Responden



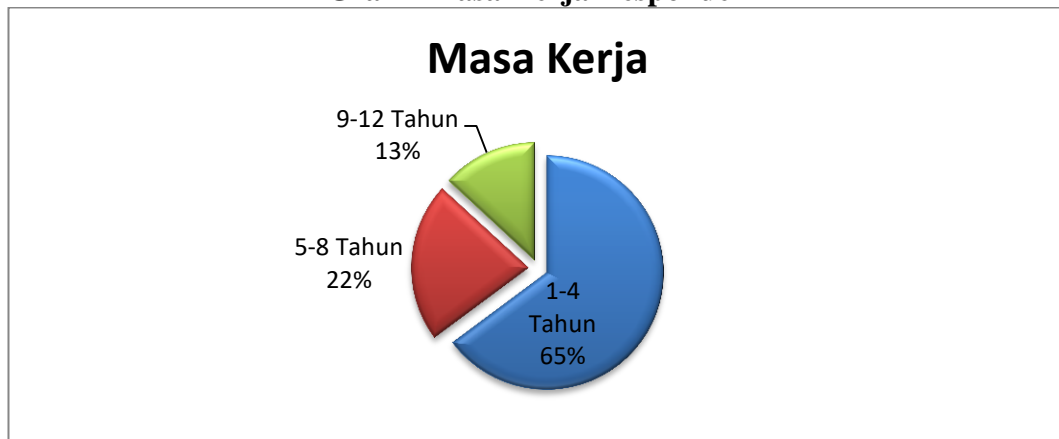
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada grafik di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 memiliki persentase sebesar 77%. Responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 memiliki persentase sebesar 1%. Selanjutnya responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA memiliki persentase sebesar 22%.

d. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden dari karyawan BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Grafik Masa Kerja Responden



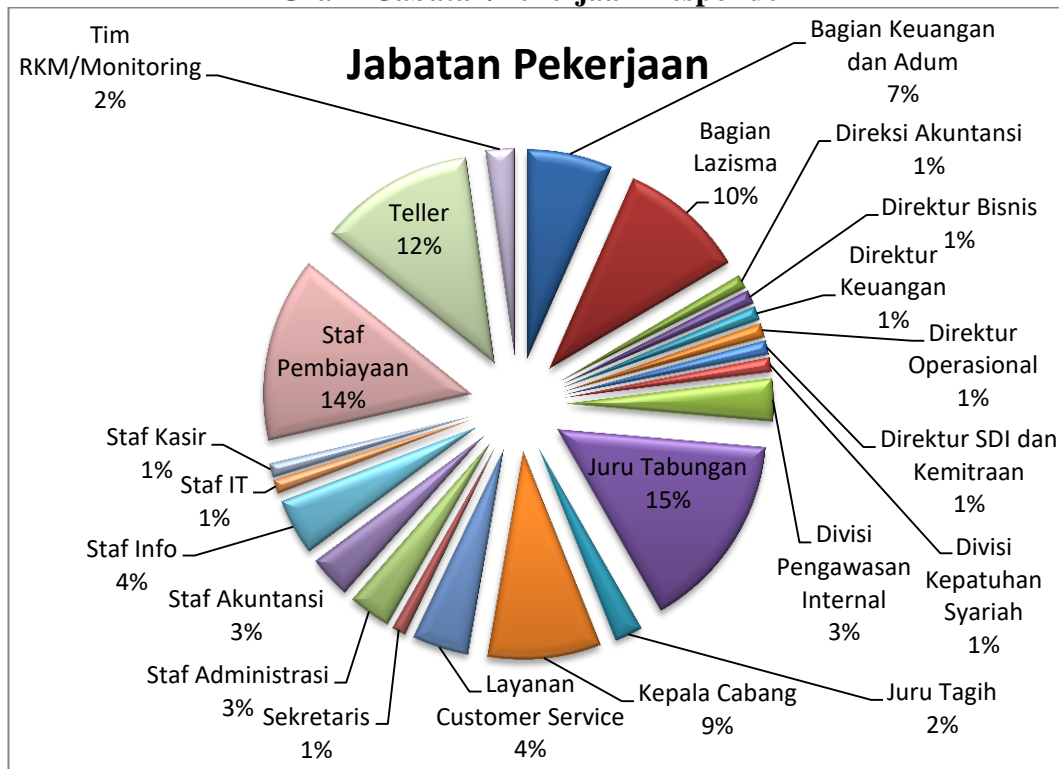
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada grafik diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah bekerja selama 1-4 tahun memiliki persentase sebesar 65%. Responden yang sudah bekerja selama 5-8 tahun memiliki persentase sebesar 22%, sedangkan untuk responden yang sudah bekerja selama 9-12 tahun memiliki persentase sebesar 13%.

e. Jabatan/Pekerjaan Responden

Adapun data mengenai jabatan/pekerjaan responden dari karyawan BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep adalah sebagai berikut:

Gambar 4.5
Grafik Jabatan/Pekerjaan Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada grafik di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki jabatan sebagai Bagian Keuangan dan Adum memiliki persentase sebesar 7%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Bagian Lazisma memiliki persentase sebesar 10%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Direksi Akuntansi memiliki persentase sebesar 1%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Direktur Bisnis memiliki persentase sebesar 1%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Direktur Keuangan memiliki persentase sebesar 1%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Direktur operasional memiliki persentase sebesar 1%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Direktur SDI dan Kemitraan memiliki persentase sebesar 1%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Divisi Kepatuhan Syariah memiliki persentase sebesar 1%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Divisi Pengawasan Internal memiliki

persentase sebesar 3%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Juru Tabungan memiliki persentase sebesar 15%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Juru Tagih memiliki persentase sebesar 2%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Kepala Cabang memiliki persentase sebesar 9%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Layanan Customer Service memiliki persentase sebesar 4%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Sekretaris memiliki persentase sebesar 1%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Staf Administrasi memiliki persentase sebesar 3%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Staf Akuntansi memiliki persentase sebesar 3%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Staf Info memiliki persentase sebesar 4%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Staf IT memiliki persentase sebesar 1%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Staf Kasir memiliki persentase sebesar 1%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Staf Pembiayaan memiliki persentase sebesar 14%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Teller memiliki persentase sebesar 12%, dan responden yang memiliki jabatan sebagai Tim RKM/Monitoring memiliki persentase sebesar 2%.

3. Deskripsi Penelitian Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 50 item. 6 item pernyataan untuk variabel kompetensi (X1), 16 item pernyataan untuk variabel motivasi (X2), 10 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X3), 10 item pernyataan untuk variabel pelatihan kerja (X4), dan 8 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Untuk menggambarkan asumsi serta menguraikan secara rinci terkait jawaban dari tiap-tiap responden hingga nilai rata-rata dari tiap-tiap responden bisa dikelompokkan kedalam kelas interval. Kelas interval bisa dihitung sebagai berikut:

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Adapun dengan rentang skala 0,8 maka dapat dibuat nilai interval rata-rata sebagai berikut:

- a. Nilai rata-rata 1,00 – 1,79 berarti tanggapan responden sangat tidak baik/sangat tidak setuju
- b. Nilai rata-rata 1,80 – 1,59 berarti tanggapan responden tidak baik/tidak setuju
- c. Nilai rata-rata 2,60 – 3,39 berarti tanggapan responden kurang baik/kurang setuju
- d. Nilai rata-rata 3,40 – 4,19 berarti tanggapan responden baik/setuju
- e. Nilai rata-rata 4,20 – 5,00 berarti tanggapan responden sangat baik/sangat setuju.

Berdasarkan jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan maka diperoleh hasil jawaban sebagai berikut:

1) Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi (X1)

Pada variabel kompetensi (X1) terdapat 6 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rata-rata Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

Item	Total skor	Rata-rata	Kategori
X1.1	424	4,66	Sangat Baik
X1.2	413	4,54	Sangat Baik
X1.3	405	4,45	Sangat Baik
X1.4	414	4,55	Sangat Baik
X1.5	422	4,64	Sangat Baik
X1.6	419	4,60	Sangat Baik
Total Skor	2.497	27,44	
Rata-rata total skor	416,2	4,57	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kompetensi di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep diperoleh nilai rata-rata dari total jawaban responden sebesar 4,57. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep sangat baik. Adapun total skor dan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kompetensi (X1) adalah sebagai berikut:

- a) Item 1 yaitu pernyataan kuesioner, “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”, diperoleh total skor sebesar 424, nilai rata-rata sebesar 4,66 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- b) Item 2 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya memiliki pengetahuan dalam memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi di dalam bekerja”, diperoleh total skor sebesar 413, nilai rata-rata sebesar 4,54 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

- c) Item 3 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya menetapkan rencana kerja yang spesifik”, diperoleh total skor sebesar 405, nilai rata-rata sebesar 4,45 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- d) Item 4 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya melakukan kerjasama dengan divisi yang lain”, diperoleh total skor sebesar 414, nilai rata-rata sebesar 4,55 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- e) Item 5 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya menghargai pendapat orang lain di dalam bekerja”, diperoleh total skor sebesar 422, nilai rata-rata sebesar 4,64 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- f) Item 6 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi”, diperoleh total skor sebesar 419, nilai rata-rata sebesar 4,60 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

2) Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi (X2)

Pada variabel motivasi (X2) terdapat 16 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

Tabel 4.3
Rata-rata Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

Item	Total skor	Rata-rata	Kategori
X2.1	422	4,64	Sangat Baik
X2.2	410	4,51	Sangat Baik
X2.3	411	4,52	Sangat Baik
X2.4	406	4,46	Sangat Baik
X2.5	388	4,26	Sangat Baik
X2.6	392	4,31	Sangat Baik
X2.7	377	4,14	Baik

X2.8	400	4,40	Sangat Baik
X2.9	410	4,51	Sangat Baik
X2.10	402	4,42	Sangat Baik
X2.11	407	4,47	Sangat Baik
X2.12	398	4,37	Sangat Baik
X2.13	400	4,40	Sangat Baik
X2.14	406	4,46	Sangat Baik
X2.15	412	4,53	Sangat Baik
X2.16	408	4,48	Sangat Baik
Total Skor	6449	70,87	
Rata-rata total skor	403,1	4,43	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai motivasi di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep diperoleh nilai rata-rata dari total jawaban responden sebesar 4,43. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep sangat baik. Adapun total skor dan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi (X2) adalah sebagai berikut:

- a) Item 1 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dan karyawan yang lain untuk mendukung pengembangan karir perusahaan”, diperoleh total skor sebesar 422, nilai rata-rata sebesar 4,64 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- b) Item 2 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya merasa senang bekerja sama dengan karyawan lain di perusahaan ini”, diperoleh total skor sebesar 410, nilai rata-rata sebesar 4,51 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

- c) Item 3 yaitu pernyataan kuesioner, “Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”, diperoleh total skor sebesar 411, nilai rata-rata sebesar 4,52 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- d) Item 4 yaitu pernyataan kuesioner, “Perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil diantara para karyawan yang lain”, diperoleh total skor sebesar 406, nilai rata-rata sebesar 4,46 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- e) Item 5 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada pimpinan”, diperoleh total skor sebesar 388, nilai rata-rata sebesar 4,26 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- f) Item 6 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya tidak pernah merasa bosan dalam melaksanakan pekerjaan saya”, diperoleh total skor sebesar 392, nilai rata-rata sebesar 4,31 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- g) Item 7 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya senang mendapat pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik”, diperoleh total skor sebesar 377, nilai rata-rata sebesar 4,14 dan termasuk ke dalam kategori baik.
- h) Item 8 yaitu pernyataan kuesioner, “Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh saya”, diperoleh total skor sebesar 400, nilai rata-rata sebesar 4,40 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- i) Item 9 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab”, diperoleh total skor sebesar 410, nilai rata-rata sebesar 4,51 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

- j) Item 10 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, diperoleh total skor sebesar 402, nilai rata-rata sebesar 4,42 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- k) Item 11 yaitu pernyataan kuesioner, “Perusahaan perlu memperhatikan keselamatan kerja para karyawan”, diperoleh total skor sebesar 407, nilai rata-rata sebesar 4,47 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- l) Item 12 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya puas dengan tingkat kemajuan diri saya”, diperoleh total skor sebesar 398, nilai rata-rata sebesar 4,37 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- m) Item 13 yaitu pernyataan kuesioner, “Setiap yang saya selesaikan akan dinilai dan diperhatikan oleh pimpinan”, diperoleh total skor sebesar 400, nilai rata-rata sebesar 4,40 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- n) Item 14 yaitu pernyataan kuesioner, “Dalam perusahaan ini saya berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian tugas pekerjaan”, diperoleh total skor sebesar 406, nilai rata-rata sebesar 4,46 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- o) Item 15 yaitu pernyataan kuesioner, “Pekerjaan saya ini memungkinkan saya untuk mengembangkan karier atau jabatan”, diperoleh total skor sebesar 412, nilai rata-rata sebesar 4,53 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- p) Item 16 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya”, diperoleh total skor sebesar 408, nilai rata-rata sebesar 4,48 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

3) Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pada variabel disiplin kerja (X3) terdapat 10 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

Tabel 4.4
Rata-rata Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item	Total skor	Rata-rata	Kategori
X3.1	410	4,51	Sangat Baik
X3.2	404	4,44	Sangat Baik
X3.3	412	4,53	Sangat Baik
X3.4	394	4,33	Sangat Baik
X3.5	410	4,51	Sangat Baik
X3.6	414	4,55	Sangat Baik
X3.7	399	4,36	Sangat Baik
X3.8	397	4,36	Sangat Baik
X3.9	293	3,22	Kurang Baik
X3.10	289	3,18	Kurang Baik
Total Skor	3822	41,98	
Rata-rata total skor	382,2	4,20	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep diperoleh nilai rata-rata dari total jawaban responden sebesar 4,20. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep sangat baik. Adapun total skor dan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja (X3) adalah sebagai berikut:

- a) Item 1 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan”, diperoleh total skor sebesar 410, nilai rata-rata sebesar 4,51 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- b) Item 2 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya tidak pernah membolos dalam bekerja”, diperoleh total skor sebesar 404, nilai rata-rata sebesar 4,44 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- c) Item 3 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja”, diperoleh total skor sebesar 412, nilai rata-rata sebesar 4,53 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- d) Item 4 yaitu pernyataan kuesioner, “Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya”, diperoleh total skor sebesar 394, nilai rata-rata sebesar 4,33 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- e) Item 5 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain”, diperoleh total skor sebesar 410, nilai rata-rata sebesar 4,51 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- f) Item 6 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim”, diperoleh total skor sebesar 414, nilai rata-rata sebesar 4,55 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- g) Item 7 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya selalu diawasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengurangi kesalahan”, diperoleh total skor sebesar 399, nilai rata-rata sebesar 4,36 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- h) Item 8 yaitu pernyataan kuesioner, “Hukuman yang diberikan perusahaan sesuai dengan kesalahan yang saya buat”, diperoleh total skor sebesar 397, nilai rata-rata sebesar 4,36 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

- i) Item 9 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya merasa keberatan dalam mematuhi tata tertib perusahaan”, diperoleh total skor sebesar 293, nilai rata-rata sebesar 3,22 dan termasuk ke dalam kategori kurang baik.
- j) Item 10 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya merasa keberatan jika selalu harus taat dan patuh kepada pimpinan”, diperoleh total skor sebesar 289, nilai rata-rata sebesar 3,18 dan termasuk ke dalam kategori kurang baik.

4) Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Pelatihan Kerja (X4)

Pada variabel pelatihan kerja (X4) terdapat 10 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rata-rata Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X4)

Item	Total skor	Rata-rata	Kategori
X4.1	400	4,40	Sangat Baik
X4.2	402	4,42	Sangat Baik
X4.3	400	4,40	Sangat Baik
X4.4	405	4,45	Sangat Baik
X4.5	409	4,49	Sangat Baik
X4.6	408	4,48	Sangat Baik
X4.7	405	4,45	Sangat Baik
X4.8	407	4,47	Sangat Baik
X4.9	410	4,51	Sangat Baik
X4.10	409	4,49	Sangat Baik
Total Skor	4055	44,56	
Rata-rata total skor	405,5	4,46	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan kerja di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep diperoleh nilai rata-rata dari total jawaban responden sebesar 4,46. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep sangat baik. Adapun total skor dan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel pelatihan kerja (X4) adalah sebagai berikut:

- a) Item 1 yaitu pernyataan kuesioner, “Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai”, diperoleh total skor sebesar 400, nilai rata-rata sebesar 4,40 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- b) Item 2 yaitu pernyataan kuesioner, “Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai”, diperoleh total skor sebesar 402, nilai rata-rata sebesar 4,42 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- c) Item 3 yaitu pernyataan kuesioner, “Pelatih memiliki kemampuan menyampaikan materi dengan baik”, diperoleh total skor sebesar 400, nilai rata-rata sebesar 4,40 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- d) Item 4 yaitu pernyataan kuesioner, “Pelatih memiliki penguasaan materi sesuai dengan keinginan saya”, diperoleh total skor sebesar 405, nilai rata-rata sebesar 4,45 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- e) Item 5 yaitu pernyataan kuesioner, “Meteri pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan”, diperoleh total skor sebesar 409, nilai rata-rata sebesar 4,49 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

- f) Item 6 yaitu pernyataan kuesioner, “Materi yang diberikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan”, diperoleh total skor sebesar 408, nilai rata-rata sebesar 4,48 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- g) Item 7 yaitu pernyataan kuesioner, “Metode pelatihan yang digunakan telah sesuai dengan peran aktif saya”, diperoleh total skor sebesar 405, nilai rata-rata sebesar 4,45 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- h) Item 8 yaitu pernyataan kuesioner, “Metode pelatihan dapat dengan mudah diterima dan dipahami oleh saya”, diperoleh total skor sebesar 407, nilai rata-rata sebesar 4,47 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- i) Item 9 yaitu pernyataan kuesioner, “Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat”, diperoleh total skor sebesar 410, nilai rata-rata sebesar 4,51 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- j) Item 10 yaitu pernyataan kuesioner, “Pelatihan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi”, diperoleh total skor sebesar 409, nilai rata-rata sebesar 4,49 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

5) Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

(Y)

Pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 8 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rata-rata Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Total skor	Rata-rata	Kategori
Y1	416	4,57	Sangat Baik
Y2	389	4,27	Sangat Baik

Y3	421	4,63	Sangat Baik
Y4	398	4,37	Sangat Baik
Y5	403	4,43	Sangat Baik
Y6	400	4,40	Sangat Baik
Y7	395	4,34	Sangat Baik
Y8	408	4,48	Sangat Baik
Total Skor	3230	35,49	
Rata-rata total skor	403,7	4,44	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep diperoleh nilai rata-rata dari total jawaban responden sebesar 4,44. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Sumenep sangat baik. Adapun total skor dan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

- a) Item 1 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya mampu melakukan negoisasi kerja dengan perusahaan untuk memberikan kualitas kerja terbaik yang saya miliki”, diperoleh total skor sebesar 416, nilai rata-rata sebesar 4,57 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- b) Item 2 yaitu pernyataan kuesioner, “Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang ditentukan”, diperoleh total skor sebesar 389, nilai rata-rata sebesar 4,27 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- c) Item 3 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan”, diperoleh total skor

sebesar 421, nilai rata-rata sebesar 4,63 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

- d) Item 4 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya selalu lembur kerja jika pekerjaan saya belum terselesaikan secara tuntas”, diperoleh total skor sebesar 398, nilai rata-rata sebesar 4,37 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- e) Item 5 yaitu pernyataan kuesioner, “Anggota tidak menunggu lama saat sedang bertransaksi dengan saya”, diperoleh total skor sebesar 403, nilai rata-rata sebesar 4,43 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- f) Item 6 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya melakukan tugas pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan”, diperoleh total skor sebesar 400, nilai rata-rata sebesar 4,40 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- g) Item 7 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya mampu bekerja di kantor tanpa meminta bantuan dari karyawan yang lain”, diperoleh total skor sebesar 395, nilai rata-rata sebesar 4,34 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- h) Item 8 yaitu pernyataan kuesioner, “Saya mampu membantu karyawan yang lain dalam melaksanakan pekerjaannya”, diperoleh total skor sebesar 408, nilai rata-rata sebesar 4,48 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner pada suatu variabel. Adapun kriteria pengujiannya yaitu dengan membandingkan nilai R hitung dengan R tabel. Suatu data dapat dikatakan valid apabila $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 91

responden. Dari jumlah responden tersebut diperoleh R tabel sebesar 0,206 dengan $df = n-2 = 91-2 = 89$ dan alpha sebesar 0,05. Jadi data dikatakan valid apabila nilai R hitung (pada tabel corrected item-total correlation) $> 0,206$. Hasil uji validitas dari masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Sig.	Validasi
Kompetensi (X1)	X1.1	0,642	0,206	0,000	Valid
	X1.2	0,637	0,206	0,000	Valid
	X1.3	0,761	0,206	0,000	Valid
	X1.4	0,676	0,206	0,000	Valid
	X1.5	0,666	0,206	0,000	Valid
	X1.6	0,556	0,206	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,560	0,206	0,000	Valid
	X2.2	0,629	0,206	0,000	Valid
	X2.3	0,645	0,206	0,000	Valid
	X2.4	0,599	0,206	0,000	Valid
	X2.5	0,589	0,206	0,000	Valid
	X2.6	0,602	0,206	0,000	Valid
	X2.7	0,550	0,206	0,000	Valid
	X2.8	0,523	0,206	0,000	Valid
	X2.9	0,519	0,206	0,000	Valid
	X2.10	0,612	0,206	0,000	Valid
	X2.11	0,526	0,206	0,000	Valid
	X2.12	0,593	0,206	0,000	Valid
	X2.13	0,502	0,206	0,000	Valid
	X2.14	0,583	0,206	0,000	Valid

	X2.15	0,581	0,206	0,000	Valid
	X2.16	0,671	0,206	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,482	0,206	0,000	Valid
	X3.2	0,517	0,206	0,000	Valid
	X3.3	0,455	0,206	0,000	Valid
	X3.4	0,476	0,206	0,000	Valid
	X3.5	0,359	0,206	0,000	Valid
	X3.6	0,460	0,206	0,000	Valid
	X3.7	0,620	0,206	0,000	Valid
	X3.8	0,438	0,206	0,000	Valid
	X3.9	0,630	0,206	0,000	Valid
	X3.10	0,694	0,206	0,000	Valid
Pelatihan Kerja (X4)	X4.1	0,704	0,206	0,000	Valid
	X4.2	0,771	0,206	0,000	Valid
	X4.3	0,732	0,206	0,000	Valid
	X4.4	0,739	0,206	0,000	Valid
	X4.5	0,666	0,206	0,000	Valid
	X4.6	0,661	0,206	0,000	Valid
	X4.7	0,689	0,206	0,000	Valid
	X4.8	0,657	0,206	0,000	Valid
	X4.9	0,704	0,206	0,000	Valid
	X4.10	0,737	0,206	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,478	0,206	0,000	Valid
	Y2	0,631	0,206	0,000	Valid
	Y3	0,523	0,206	0,000	Valid
	Y4	0,560	0,206	0,000	Valid
	Y5	0,640	0,206	0,000	Valid

	Y6	0,687	0,206	0,000	Valid
	Y7	0,664	0,206	0,000	Valid
	Y8	0,551	0,206	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R hitung (corrected item-total correlation) yang lebih besar dari R tabel (0,206). Selain itu, masing-masing pertanyaan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Adapun dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), pelatihan kerja (X4) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan suatu instrumen dalam sebuah penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,600	0,736	Reliabel
Motivasi (X2)	0,600	0,866	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,600	0,677	Reliabel
Pelatihan kerja (X4)	0,600	0,888	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,600	0,734	Reliabel

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), pelatihan kerja (X4) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk meyakinkan kalau model regresi yang diperoleh linier serta bisa dipergunakan (valid). Model regresi yang baik harus memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual berdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dicoba buat menguji apakah dalam model regresi variabel dependen serta variabel independen keduanya memiliki distribusi normal ataupun tidak. Adapun penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal begitu juga sebaliknya. Berikut hasil uji One sample *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.58922596
Most Extreme Differences	Absolute		.138
	Positive		.068
	Negative		-.138
Test Statistic			.138
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.054 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.049
		Upper Bound	.060
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi secara default spss pilihan yang digunakan adalah *Asymptotic Only* data tidak berdistribusi normal karena nilai menunjukkan $0,000 < 0,05$, namun digunakan pilihan kedua yaitu uji normalitas dengan menggunakan *Monte Carlo* sehingga data berdistribusi normal karena memiliki nilai sebesar $0,054 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.308	2.707		.852	.396		
	X1	.277	.129	.204	2.151	.034	.451	2.218
	X2	.125	.049	.240	2.571	.012	.464	2.154
	X3	.121	.054	.193	2.252	.027	.551	1.816
	X4	.261	.055	.359	4.711	.000	.694	1.441

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu tata cara buat mengenali ada tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan memakai uji *Glejser*. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai *Absolut Residual* terhadap variabel bebas (independen). Jika nilai signifikansi > 0.05 dan terjadi homoskedastisitas, maka hasil probabilitas dianggap signifikan. Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan terjadi heteroskedastisitas, maka hasil probabilitas dianggap tidak signifikan. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.257	1.825		.689	.493
	X1	.132	.087	.237	1.521	.132
	X2	.011	.033	.051	.330	.742
	X3	-.068	.036	-.266	-1.886	.063
	X4	-.037	.037	-.124	-.987	.326

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini nilai signifikansi setiap variabel $> 0,05$ dan terjadi homoskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada didalam model prediksi dengan perubahan waktu. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Adapun hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.653	.637	1.626	2.166

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di atas dapat diketahui nilai DW sebesar 2,116. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 91 (n) dan jumlah variabel independen 4 (k=4), yang kemudian berdasarkan tabel DW diperoleh

nilai dL sebesar 1,568 dan nilai dU sebesar 1,751. Dari nilai dU dan nilai dL tersebut dapat diketahui bahwa nilai $dU < DW < 4 \cdot dU$ ($1,751 < 2,116 < 2,249$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), pelatihan kerja (X4) dan kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.308	2.707		.852	.396		
	X1	.277	.129	.204	2.151	.034	.451	2.218
	X2	.125	.049	.240	2.571	.012	.464	2.154
	X3	.121	.054	.193	2.252	.027	.551	1.816
	X4	.261	.055	.359	4.711	.000	.694	1.441

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 2,308 + 0,277 X_1 + 0,125 X_2 + 0,121 X_3 + 0,261 X_4 + \varepsilon$$

$$Y = 2,308 + 0,277 (\text{Kompetensi}) + 0,125 (\text{Motivasi}) + 0,121 (\text{Disiplin}$$

$$\text{Kerja}) + 0,261 (\text{Pelatihan Kerja}) + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (α) = 2,308 memiliki arti jika variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi), X3 (Disiplin Kerja) dan X4 (Pelatihan Kerja) memiliki nilai yang konstan atau tetap. Maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 2,308
- b. Koefisien regresi (β_1X_1) = 0,277 memiliki arti bahwa setiap peningkatan pada variabel kompetensi (X1) akan mengalami peningkatan sebesar 0,277 atau 27,7% terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep.
- c. Koefisien regresi (β_2X_2) = 0,125 memiliki arti bahwa setiap peningkatan pada variabel motivasi (X2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,125 atau 12,5% terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep.
- d. Koefisien regresi (β_3X_3) = 0,121 memiliki arti bahwa setiap peningkatan pada variabel disiplin kerja (X3) akan mengalami peningkatan sebesar 12,1 atau 12,1% terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep.
- e. Koefisien regresi (β_4X_4) = 0,261 memiliki arti bahwa setiap peningkatan pada variabel pelatihan kerja (X4) akan mengalami peningkatan sebesar 0,261 atau 26,1% terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep.
- f. Standar Error (ϵ) = 2,707 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 2,707.

Berdasarkan hasil uji dan uraian penjelasan di atas dapat diketahui bahwa faktor kompetensi (X1) adalah faktor yang memiliki tingkat pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan di BMT NU se Kabupaten Sumenep yaitu sebesar 0,277. Kemudian disusul oleh faktor pelatihan kerja (X4) yaitu sebesar 0,261, dan faktor motivasi (X2) sebesar 0,125, dan juga faktor disiplin kerja (X3) yaitu sebesar 0,121.

2. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan pelatihan kerja (X4) berpengaruh secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Banyaknya uji t adalah sama dengan banyaknya variabel independen. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.308	2.707		.852	.396		
	X1	.277	.129	.204	2.151	.034	.451	2.218
	X2	.125	.049	.240	2.571	.012	.464	2.154
	X3	.121	.054	.193	2.252	.027	.551	1.816
	X4	.261	.055	.359	4.711	.000	.694	1.441

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan hasil uji t di atas, pengaruh masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai T hitung sebesar 2,151 dan nilai T tabel sebesar 1,988, karena nilai T hitung > T tabel yaitu $2,151 > 1,988$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, yang berarti bahwa kompetensi secara individu atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan signifikansi T sebesar 0,034 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,034 < 0,05$, dengan demikian H0 ditolak, yang berarti bahwa kompetensi secara individu atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi (X2) diperoleh nilai T hitung sebesar 2,571 dan nilai T tabel sebesar 1,988, karena nilai T hitung > T tabel yaitu $2,571 > 1,988$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, yang berarti bahwa motivasi secara individu

atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan signifikansi T sebesar 0,012 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,012 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti bahwa motivasi secara individu atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai T hitung sebesar 2,252 dan nilai T tabel sebesar 1,988, karena nilai T hitung $>$ T tabel yaitu $2,252 > 1,988$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa disiplin kerja secara individu atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan signifikansi T sebesar 0,027 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,027 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti bahwa disiplin kerja secara individu atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel pelatihan kerja (X4) diperoleh nilai T hitung sebesar 4,711 dan nilai T tabel sebesar 1,988, karena nilai T hitung $>$ T tabel yaitu $4,711 > 1,988$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa pelatihan kerja secara individu atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan signifikansi T sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti bahwa pelatihan kerja secara individu atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen yang terdiri dari variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan pelatihan kerja (X4) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji f dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.440	4	106.860	40.430	.000 ^b
	Residual	227.308	86	2.643		
	Total	654.747	90			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1						

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan hasil uji f di atas, dapat diketahui nilai F hitung = 40,430 dan F tabel sebesar 2,480 (f (k ; n - k) artinya (f (4 (jumlah variabel independen); 91 (sampel) – 4 (jumlah variabel independen)) = 87. Jadi dapat dilihat pada tabel F pada baris 4 kolom 87 yaitu F tabel = 2,480, maka F hitung > F tabel yaitu 40,430 > 2,480, sedangkan berdasarkan nilai signifikansi dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Adapun dengan demikian bisa disimpulkan bahwa semua variabel bebas, yaitu variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan pelatihan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Angka *Adjusted R Square* data dilihat pada pengolahan data melalui program SPSS yang dapat dilihat pada tabel model *Summary* kolom *Adjusted R square*. Nilai *Adjusted R Square* digunakan karena nilai *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang disesuaikan (nilainya tetap stabil dan tidak meningkat ketika ada penambahan variabel independen). Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.653	.637	1.626	2.166
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Output SPSS Ver 25, 2021

Berdasarkan hasil uji *Adjusted R Square* di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,637 atau 63,7 %. Artinya variabel bebas atau independen kompetensi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan pelatihan kerja (X4) mampu mempengaruhi variabel terikat atau dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 63,7 %, sedangkan sisanya 36,3% (100% - 63,7%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan ataupun diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menciptakan tingkatan yang memuaskan di tempat kerja. Jika karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka karyawan tersebut sanggup untuk mentransfer serta mengaplikasikan keahlian serta pengetahuan tersebut dalam suasana yang baru serta mendapatkan peningkatan yang memuaskan sesuai dengan kemauan perusahaan. Begitu juga dengan BMT NU Se Kabupaten Sumenep. BMT NU dalam menyeleksi para calon karyawan sangatlah baik, sehingga kompetensi yang dimiliki para karyawan sangat baik juga dan dapat meningkatkan kinerja, sehingga dapat meningkatkan kemajuan perusahaan. BMT NU Jawa Timur memiliki karyawan yang

berkompeten. Hal tersebut dapat dilihat bahwa para karyawan di dalam bekerja memiliki integritas yang tinggi kepada masyarakat, selalu mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah kepada para anggotanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa BMT NU memiliki karyawan yang sangat berkompeten. Berdasarkan hasil penelitian lapangan diperoleh tanggapan responden terhadap variabel kompetensi sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang ada di BMT NU Se Kabupaten Sumenep sudah baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel kompetensi secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,151 > 1,988$). Selain itu, dari nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,034 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh sebesar 0,277 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi karyawan yang ada di BMT UGT NU Se Kabupaten Sumenep, maka kinerja karyawannya juga akan semakin meningkat. Selain itu yang diamati peneliti dalam melakukan penelitian, para karyawan dalam melayani anggotanya sangat santun dan ramah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sheila Dwi Anggreni pada tahun 2014 yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara individu atau parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa diantara keempat variabel yaitu kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja, variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se

Kabupaten Sumenep adalah variabel kompetensi dengan pengaruh sebesar 0,277 terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,261, variabel motivasi sebesar 0,125, dan variabel disiplin kerja hanya mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,121.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep

Motivasi ialah salah satu aspek yang sangat berarti dalam tiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu, karena setiap orang memiliki perasaan ataupun kehendak serta kemauan yang sangat di pengaruhi keahlian setiap orang tersebut, sehingga orang tersebut didorong untuk berperilaku serta berperan dengan baik, maka disini pimpinan BMT NU perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi sehingga karyawan dapat bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya lebih baik lagi. Pimpinan BMT NU selalu memberikan penghargaan kepada kantor cabang terbaik melalui (RAT) Paripurna yang diselenggarakan setiap tahunnya. Pada Tahun 2021 ini BMT NU Jawa Timur telah menganugerahkan sebelas cabang terbaik terhadap setiap cabang yang terpilih yang tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur. Berdasarkan fakta tersebut menunjukkan bahwa para karyawan akan selalu bekerja lebih baik lagi dan akan termotivasi sehingga BMT NU kantor cabang tersebut bisa memperoleh nominasi penghargaan terbaik yang diselenggarakan oleh pimpinan BMT setiap tahunnya. Selain itu, dari hasil penelitian dilapangan diperoleh tanggapan responden terhadap variabel motivasi sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang ada di BMT NU Se Kabupaten Sumenep sudah baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel motivasi secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,571 > 1,988$). Selain itu, dari nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,012 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel motivasi memiliki pengaruh sebesar 0,125 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep, maka kinerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aldo Herlambang Gardjito pada tahun 2014 yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara individu atau parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Umi Farida, “kedisiplinan merupakan pemahaman serta kesediaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja karyawan di BMT ini sangat mematuhi terhadap peraturan dan moral yang baik, yang pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi hasil yang dihasilkan. Apalagi di tengah pandemi Covid-19 ini para karyawan tersebut tetap memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk bertugas dan bekerja di kantor, dan juga para karyawan harus masuk tepat waktu mulai dari hari senin-sabtu (jam 07.00 sampai dengan 16.00 WIB) dan jika diperlukan bersedia

mengabdikan sepenuh waktu. Berdasarkan fakta tersebut, ketika peneliti melakukan penelitian, peneliti mengamati bahwa banyak sekali karyawan yang datang lebih awal dan pulang lebih akhir dari jam kerja yang sudah ditetapkan oleh BMT. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang dijalankan oleh BMT NU sangat ketat yang tentunya akan berefek kepada kemajuan BMT NU itu sendiri. Selain itu, dari hasil penelitian lapangan diperoleh tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang dilaksanakan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep sudah sangat ketat dan efektif sehingga akan mendorong terhadap kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel disiplin kerja secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,252 > 1,988$). Selain itu, dari nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,027 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,121 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberlakuan disiplin kerja yang baik dan ketat sesuai dengan keinginan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Patricia M. Sahangamu pada tahun 2014 yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara individu atau parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep

Pelatihan, dalam arti singkat didenifisikan sebagai suatu aktivitas dalam meningkatkan kinerja dikala ini serta kinerja di masa mendatang. Adanya pelatihan kerja ini, diharapkan produktivitas kerja karyawan akan terus menjadi meningkat serta tentunya akan berefek pada kemajuan perusahaan. Begitu juga dengan BMT NU Se Kabupaten Sumenep. Hal itu dikarenakan dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pelatihan, akan mendorong kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kriteria yang menjadi persyaratan oleh BMT NU ketika ada seleksi ataupun rekrutmen calon karyawan baru yaitu salah satunya harus mampu membaca Al-Qur'an dengan baik, kemudian mampu mengoperasikan komputer minimal Microsoft Excell dan juga Microsoft Word, dan seleksi yang terakhir yaitu bersedia mengikuti tes tulis dan wawancara. Berdasarkan fakta tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh BMT NU sudah terstruktur dengan baik, efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan BMT NU Jawa Timur. Selain itu, dari hasil penelitian dilapangan diperoleh tanggapan responden terhadap variabel pelatihan kerja sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang ada di BMT NU Se Kabupaten Sumenep sudah baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel pelatihan kerja secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,711 > 1,988$). Selain itu, dari nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai $sig < \alpha$

($0,000 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,261 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang dilaksanakan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep, maka kinerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sheila Dwi Anggreni pada tahun 2015 yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara individu atau parsial terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji f (uji simultan) yang menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel ($40,430 > 2,480$). Selain itu, dari nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $<$ α ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. BMT NU Jawa Timur memiliki karyawan yang berkompeten. Hal tersebut dapat dilihat yang awalnya KSPPS BMT NU hanya berada di kecamatan Gapura sekarang meluas hingga se Jawa Timur, dan juga dulunya BMT NU hanya memiliki karyawan 3 orang sekarang sudah menjadi puluhan orang. Hal tersebut menjadi bukti bahwa BMT NU berkembang pesat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kriteria yang menjadi persyaratan oleh BMT NU ketika ada

peluang pengabdian karyawan salah satunya yaitu harus jujur, berkelakuan baik, dan memiliki loyalitas terhadap perjuangan Nahdlatul Ulama. Berdasarkan fakta tersebut, dengan memiliki karyawan yang berkompotensi tinggi, BMT NU bisa lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan pengembangan keahlian karyawannya dan perkembangan kemajuan BMT NU itu sendiri.

Pemberian motivasi yang baik dan positif dari pimpinan juga harus dipertahankan agar karyawan terus termotivasi dalam menjalankan setiap pekerjaannya. BMT NU saat ini memiliki 52 cabang yang tersebar di 11 kabupaten di Jawa Timur, bahkan saat ini BMT NU terobsesi dan memiliki keyakinan untuk mengembangkan KSPPS tersebut yaitu menuju berdirinya 100 cabang pada tahun 2026 nanti. Hal ini menunjukkan bahwa BMT NU terus termotivasi untuk mewujudkan impian tersebut untuk memperluas kantor cabang di daerah Jawa Timur.

Mempraktikkan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan khususnya di BMT ini akan meningkatkan kesadaran masyarakat akan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan dan moral yang baik, yang pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi hasil yang dihasilkan. Apalagi di tengah pandemi Covid-19 ini para pekerja diwajibkan untuk bekerja dari rumah oleh pemerintah, namun hal tersebut tidak menjadi halangan terhadap para karyawan BMT NU ini. Para karyawan tersebut tetap memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk bekerja di kantor, dan Direktur Utama BMT NU mengatakan bahwa pekerjaan BMT NU tidak bisa dibawa pulang karena sebagian besar terkait langsung dengan anggota dan mitra. Berdasarkan fakta tersebut

menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang sudah diterapkan oleh BMT NU sudah sangat baik yang akan berdampak pada kemajuan BMT NU itu sendiri.

Selain itu, mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pelatihan harus dilakukan oleh BMT NU Se Kabupaten Sumenep agar kinerja karyawannya terus meningkat dari waktu ke waktu. Para karyawan khususnya BMT NU mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. BMT NU sendiri dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi karyawan, para karyawan baru harus bersedia mengikuti program magang atau pelatihan selama 1 bulan di kantor cabang terdekat dan diklat wajib calon karyawan selama 10 hari di kantor pusat. Hal ini menunjukkan penerapan pelatihan kerja atau peluang pengabdian yang telah dilaksanakan di BMT NU sangat efektif bagi para calon karyawan baru sebelum mereka mulai masuk kerja nanti dan menjadi karyawan resmi atau tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Khaerul Amri pada tahun 2015 yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

6. Besar Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Se kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas atau independen yang terdiri dari variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan adalah besar, hal

tersebut dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,637 atau 63,7%. Artinya, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja sebesar 63,7% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan ataupun diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 63,7% bermakna bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep.