

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data

1. Profil BMT NU

a. Sejarah berdirinya BMT NU

Berdirinya NU pada tahun 1926 salah satunya adalah didasari oleh semangat mengembangkan ekonomi kerakyatan. Hal ini dapat terlihat sebelum secara formal NU berdiri, terlebih dahulu ada kelompok yang bernama nahdlatut tujar (kebangkitan ekonomi). Hal ini tidak lepas dari keinginan untuk mengembangkan perekonomian, agar umat Islam, khususnya warga NU, terlepas dari kemiskinan. Karena Warga Nahdliyin mayoritas dari mereka berada digaris kemiskinan. Ironisnya, Pada usianya yang ke-84, NU masih seringkali melupakan ekonomi warganya dan masih belum terbebas dari godaan politik praktis. Secara kasat mata NU telah terlibat dalam politik praktis, bukan politik kebangsaan sebagaimana diamanatkan dalam Khittah 1926 dan ditegaskan kembali dalam Mukhtamar 1984. Hal tersebut bukanlah tanpa sebab, melainkan akibat dari ketidakmandirian NU sebagai kelompok masyarakat sipil. Seolah-olah ada kaidah yang mengatakan, jika tidak bermain mata dengan kekuasaan, NU akan terpuruk dalam lumpur kegagalan. Padahal untuk meningkatkan kemandirian NU dapat dilakukan dengan jalan yang lebih terhormat salah satunya melalui Gerakan ekonomi Kerakyatan yang diyakini mampu mengantarkan NU secara kelembagaan menyentuh wilayah kemandirian serta kesejahteraan warganya. Misalnya, program Perekonomian, Jasa keuangan, pertanian dan kelautan yang selama ini merupakan realitas dari basis warga NU hampir tidak disentuh dengan

serius. Akhirnya mereka disentuh kelompok lain yang memang mempunyai kapasitas dan modal untuk melakukan itu.

BMT NU lahir berangkat dari sebuah keprihatinan pengurus MWC Nahdlatul Ulama Gapura atas kondisi masyarakat pada umumnya, masyarakat Kecamatan sumenep pada khususnya, atas semakin merajalelanya praktik rentenir dengan bunga hingga 50% perbulan yang nyata-nyata mencekik usaha mereka sehingga sulit berkembang. Berdirinya KSPPS BMT NU Cabang Kadur , tidak terlepas dari peran KSPPS BMT NU Gapura sebagai kantor pusatnya. Maka, berbicara mengenai sejarah berdirinya BMT NU Cabang Kadur, tidak jauh berbeda dari sejarah berdirinya KSPPS BMT NU Gapura.

Serangkaian upaya telah dilakukan oleh Lembaga Perekonomian MWC NU Gapura, diawali dengan pelatihan kewirausahaan (08-10 April 2003), Bincang Bersama Alumni Pelatihan guna merumuskan Model Penguatan Ekonomi Kerakyatan (13 Juni 2003), Temu Usaha (21 November 2003), Lokakarya Tanaman Alternatif selain Tembakau (13 Mei 2004) dan Lokakarya Perencanaan Pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU).

Dari Lokakarya tersebut akhirnya ditemukan bahwa persoalan yang perlu pertama kali diatasi adalah penguatan modal bagi usaha umat Islam yang selama ini kurang mendapatkan akses permodalan dan dikuasai oleh para pemodal besar atau praktek rentener yang cenderung mencekik usaha mereka. Setidaknya, kesimpulan tersebut dikuatkan dengan informasi data yang diberikan oleh Karyawan salah satu bank harian bahwa jumlah nasabah mereka di Kec.Gapura pada bulan Juli 2004 mencapai 3.311 orang. Akhirnya pada tanggal 01 Juni 2004

Pengurus MWC NU menyepakati untuk mendirikan sebuah usaha simpan pinjam pola syari'ah yang diberi nama BMT (Baitul Maal wa Tamwil).

Pada awal berdirinya, BMT NU memiliki Modal Rp. 400.000,-(Empat Ratus Ribu Rupiah) dengan jumlah Anggota sebanyak 17 (tujuh Belas) orang. Kemudian seiring dengan berjalannya waktu ternyata kehadiran BMT NU sangat membantu masyarakat miskin dalam hal permodalan, sehingga BMT NU semakin berkembang, dan dari perkembangan inilah BMT NU Gapura mulai mendirikan cabang diberbagai tempat seperti halnya di Desa Dungkek, Saronggi, Bluto, Lenteng, Pragaan, Ru-Baruh, Manding, Batu Putih, Galis Batang-Batang dengan tujuan yang sama yaitu membantu masyarakat miskin dalam hal permodalan dan menjauhkan dari kekejaman para rentenir.

b. Visi dan Misi Di KSPPS BMT NU

1) Visi

Terwujudnya bmt nu yang jujur , amanah, dan profesional anggun dalam layanan unggul dalam kinerja menuju terbentuknya 100 kantor cabang pada tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota

2) Misi

Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sesuai pilihan utama

Menerapkan dan mengamalkan nilai-nilai syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang profesional dan amanah

Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 cabang pada tahun 2026

Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah

- Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqah dan wakaf
- Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi Mengembangkan budaya lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai prinsip kehati-hatian
- Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudannya ibadah
- Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah

3) Motto

C. Produk- produk Di KSPPS BMT NU

- 1) Produk penghimpunan dana (tabungan)
 - a) Simpanan anggota (SIAGA)
 - b) Tabungan modhoroah (TABAH)
 - c) Simpanan pendidikan fathonah (SIDIK fathonah)
 - d) Simpanan haji dan umroh (SAHARA)
 - e) Tabungan ukhrawi (TARAWI)
 - f) Simpanan lembaran (SABAR)

- g) Simpanan berjangka wadiah berhadiah (SAJADAH)
- h) Simpanan berjangka mudharoahn (SIBERKAH)
- i) Produk penyaluran dana (pembiayaan)
- j) Bai'bits Tsamani Al-ajil (Bba)
- k) Murabahah
- l) Mudlarabah
- m) Musyarokah
- n) Al-qordlul hasan
- o) Rahn (gadai)
- p) LASISMA (layanan berbasis jamaah)
- q) MAAL

2. Deskripsi data penelitian dan responden

a. Deskripsi data penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada semua pengelola (karyawan) di bmt nu se kabupaten sumenep. Pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan saturation sampling (sampel jenuh) karena semua anggota populasi di jadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 120 sampel. Syarat pengelolaan data dengan alat analisis SPSS sampel data terpenuhi. Berikut rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner:

Tabel 4.1
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebarakan	120

Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	120
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	120
Tingkat	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarkan adalah 120, kuesioner yang digunakan juga berjumlah 120. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%

b. Deskripsi data responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil peneliti ini memiliki. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik penelitian tersebut terdiri atas:

c. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan di kspps bmt nu se kabupaten sumenep yang di jadikan responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Dalam persen
Pria	81	67,5%

Wanita	39	32,5%
TOTAL	120	100%

Berdasarkan tabel di atas, Dapat diketahui bahwa persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81 orang dengan persentase sebanyak 67,5% sedangkan perempuan sebanyak 39 orang dengan persentase 32,5%, dengan persentase laki-laki sebanyak 67,5% menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

Karyawan yang bekerja di BMT NU se Kabupaten Sumenep mempunyai umur yang berbeda-beda pada hasil penelitian ini dapat diketahui rentan umur responden yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
responden berdasarkan usia

Umur	Jumlah responden	Presentase
20-25 tahun	82	68,34%
26-30 tahun	30	25%
31-35 tahun	5	4,16%
35-40 tahun	3	2,5%
Total	120	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak berumur 20-25 tahun sebanyak 82 orang atau sebesar 68,34% kemudian diikuti usia 26-30 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 25% umur 31-35 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 4,16% umur 35-40 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 2,5%

2,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bmt nu kabupaten mayoritas berumur 20-25 tahun.

3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan yang telah dijalani seseorang tidak sama antara individu karyawan satu dan individu karyawan yang lainnya sehingga menanamkan pola pikir yang berbeda pula, dengan pola pikir yang berbeda tentunya dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan tugasnya. pada hasil penelitian ini dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP/MTS	0	0%
2	SMA/MA/SMK	10	8,3%
3	S1	98	81,7%
4	S2	10	8,3%
5	S3	2	1,7
		120	100%

Dapat diketahui pada tabel diatas baha pendidian terahir responden pada jenjang SMP/MTS terdapat 0 atau 0%. Emudian pada jenjang SMA/SMK/MA terdapat 10 rang atau 10%. Pada jenjang S1 paling banya yaitu 98 orang respnden atau 98%. Sedangkan pada jenjang S2 terdapat 10 orang atau 10%. Dan pada jengjang S3 terdapat 2 orang atau 2%.. hal tersebut terjadi dikarenakan kebanyakan dari para responden.

a. Deskripsi variabel

Tanggapan karyawan yang berpartisipasi pada penelitian ini atau (responden) mengenai penempatan kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja di bmt nu jawa timur dapat di jelaskan melalui tanggapan responden. Variabel bebas terdiri dari penempatan kerja (X1) dengan jumlah pernyataan 9 butir, motivasi kerja (X2) dengan jumlah pernyataan 5 butir, sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja atau (Y) dengan jumlah pernyataan 3 butir.

1) Penempatan kerja (X1)

- a) Penempatan karyawan dalam satu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan mental
- b) Menurut saya faktor usia sudah dipertimbangkan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan
- c) Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya
- d) Dapat menerima pendapat yang berbeda dengan saya
- e) Bersikap baik menerima pendapat orang lain
- f) Saya menghargai kemampuan orang lain
- g) Menurut saya lembaga keuangan sudah melihat status perkawinan sebelum menempatkan karyawan
- h) Menurut saya status perkawinan merupakan hal penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan
- i) Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan
- j) Kerja sama yang baik dengan rekan kerja sangat membantu dalam mencapai target dari perusahaan
- k) Menurut saya penempatan karyawan lembaga keuangan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki

- l) Persepsi yang sama antar rekan kerja akan membantu mencapai tujuan dari perusahaan agar bisa maju
- m) Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan
- n) Melakukan aktivitas bersama-sama demi pencapaian tujuan organisasi
- o) Memanfaatkan segala peluang yang ada untuk memnunjuk citra baik positif perusahaan
- p) Pihak lembaga keuangan melakukan pemeriksaan sebelum menempatkan posisi karyawan
- q) Melaksanakan kerja sama yang baik dalam mengerjakan tugas
- r) Saya bekerja dilembaga ini sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki

Tabel 4.5

Respon terhadap Pernyataan Y

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	74	61,7	42	35,0	4	3,3	-	-	-	-	120
2	60	50,0	52	43,3	8	6,7	-	-	-	-	120
3	53	44,2	54	45,0	13	10,8	-	-	-	-	120
4	63	52,5	44	36,7	13	10,8	-	-	-	-	120
5	64	53,3	48	40,0	8	6,7	-	-	-	-	120
6	71	59,2	43	35,8	6	5,0	-	-	-	-	120
7	60	50,0	52	43,3	8	6,7	-	-	-	-	120
8	64	53,3	53	44,2	3	2,5	-	-	-	-	120
9	53	44,2	54	45,0	3	2,5	-	-	-	-	120

10	71	59,2	43	35,8	6	5,0	-	-	-	-	120
11	74	61,7	42	35,0	4	3,3	-	-	-	-	120
12	60	5,0	52	43,3	8	6,7	-	-	-	-	120
13	53	44,2	54	45,0	13	10,8	-	-	-	-	120
14	63	52,5	44	36,7	13	10,8	-	-	-	-	120
15	64	53,3	48	40,0	8	6,7	-	-	-	-	120
16	71	59,2	43	35,8	6	5,0	-	-	-	-	120
17	60	50,0	52	43,3	8	6,7	-	-	-	-	120
18	64	53,3	53	44,2	3	2,5	-	-	-	-	120
Jumlah	1142		873		131		0		0		2.160

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Tabel diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden pada item-item penempatan kerja sebanyak 432 yang sangat setuju, 483 responden setuju, 86 responden yang ragu, 58 responden yang tidak setuju, dan 21 responden menyatakan sangat tidak setuju.

2) Motivasi kerja (X2)

- a) Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sayaSaya memperoleh upah sesuai dengan pekerjaan
- b) Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja
- c) Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan
- d) Saya merasa merupakan bagian dari kelompok
- e) Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas didalam pekerjaan
- f) Berusaha untuk memimpin dalam pekerjaan
- g) Saya menginginkan kedudukan dalam suatu jabatan dilembaga

- h) Saya selalu bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir dalam pekerjaan
- i) Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja

Tabel 4.6

Respon terhadap Pernyataan X₂

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	93	77,5	25	20,8	2	1,7	-	-	-	-	120
2	75	62,5	38	31,7	7	5,8	-	-	-	-	120
3	84	70,0	29	24,2	6	5,0	1	,8	-	-	120
4	82	68,3	23	19,2	15	12,5	-	-	-	-	120
5	73	60,8	41	34,2	6	5,0	-	-	-	-	120
6	85	70,8	24	20,8	11	9,2	-	-	-	-	120
7	86	71,7	29	24,2	5	4,2	-	-	-	-	120
8	80	66,7	39	32,5	1	8	-	-	-	-	120
9	75	62,5	38	31,7	7	5,8	-	-	-	-	120
10	64	53,3	53	44,2	3	2,5	-	-	-	-	120
Jumlah	797		339		63		1				1200

Sumber: Output SPSS, 2021.

Pada tabel diatas, tanggapan responden pada item-item motivasi kerja sebanyak 244 sangat setuju, 247 responden setuju, 51 responden ragu, 42 responden tidak setuju, dan 16 responden menyatakan sangat tidak setuju.

3) Prestasi kerja

- a) Saya berusaha datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh lembaga
- b) Saya berusaha datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh lembaga
- c) Taat terhadap perintah atasan
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- e) Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja
- f) inisiatif dan tepat waktu hadir dalam bekerja

Tabel 4.7

Respon terhadap Pernyataan Y

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	68	56,7	42	35,0	10	8,3	-	-	-	-	120
2	72	60,0	35	29,2	13	10,8	-	-	-	-	120
3	77	64,2	39	32,5	4	3,3	-	-	-	-	120
4	84	70,0	31	25,8	5	4,2	-	-	-	-	120
5	78	65,0	37	30,8	5	4,2	-	-	-	-	120
6	84	70,0	34	28,3	2	1,7	-	-	-	-	120
Jumlah	463		218		39	0	0	0	0	0	720

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Pada tabel diatas, tanggapan responden pada item-item prestasi kerja sebanyak 202 sangat setuju, 145 responden setuju, 11 responden ragu, dan 2 responden menyatakan tidak setuju.

D. Uji Kualitas Data

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 17 butir pernyataan, 9 butir pernyataan untuk variabel penempatan kerja (X_1), 5 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_2), dan 3 butir pernyataan untuk variabel Prestasi kerja (Y).

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan *alpha* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini dengan jumlah sampel 120 dan *alpha* 0,05 didapat r_{tabel} 0,1779. Item kuesioner yang memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritisnya tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel X yaitu Penempatan Kerja dan motivasi kerja serta item pernyataan pada variabel Y yaitu Prestasi kerja dinilai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,1779. Berikut ini adalah koefisien korelasi tiap item pernyataan terhadap skor totalnya:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Validitas
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,445**	0,1779	Valid
	X1.2	0,383**	0,1779	Valid
	X1.3	0,430**	0,1779	Valid
	X1.4	0,393**	0,1779	Valid
	X1.5	0,303**	0,1779	Valid
	X1.6	0,307**	0,1779	Valid
	X1.7	0,367**	0,1779	Valid
	X1.8	0,441**	0,1779	Valid
	X1.9	0,479**	0,1779	Valid
	X1.10	0,318**	0,1779	Valid
	X1.11	0,484**	0,1779	Valid
	X1.12	0,438**	0,1779	Valid
	X1.13	0,507**	0,1779	Valid
	X1.14	0,396**	0,1779	Valid
	X1.15	0,367**	0,1779	Valid
	X1.16	0,333**	0,1779	Valid
	X1.17	0,348**	0,1779	Valid
	X1.18	0,454**	0,1779	Valid
Motivasi	X2.1	0,451**	0,1779	Valid

Kerja (X2)	X2.2	0,549**	0,1779	Valid
	X2.3	0,616**	0,1779	Valid
	X2.4	0,406**	0,1779	Valid
	X2.5	0,531**	0,1779	Valid
	X2.6	0,303**	0,1779	Valid
	X2.7	0,635**	0,1779	Valid
	X2.8	0,585**	0,1779	Valid
	X2.9	0,578**	0,1779	Valid
	X2.10	0,366**	0,1779	Valid
	Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,443**	0,1779
Y.2		0,435**	0,1779	Valid
Y.3		0,319**	0,1779	Valid
Y.4		0,369**	0,1779	Valid
Y.5		0,302**	0,1779	Valid
Y.6		0,406**	0,1779	Valid

Keterangan: **Korelasi signifikan diatas 0,01

*Korelasi signifikan diatas 0,05

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

b) Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan SPSS menggunakan teknik *AlphaCronbach*. Bila hasil koefisien reliabilitas dari semua variabel menunjukkan positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan

reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,600 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,600.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,698	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,671	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,625	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,600. Dengan demikian variabel penempatan Kerja, motivasi Kerja, dan prestasi kerja dapat dikatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model regresi termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik juga untuk menilai baik tidaknya model regresi yang dikembangkan. Pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 24. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Cara untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan pada model regresi. Jika nilai *tolerance* lebih besar

dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Prestasi Kerja (X1)	0,815	1,227
Motivasi Kerja (X2)	0,815	1,227

Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti, 2021.

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Artinya bahwa tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas.

b. Uji autokolerasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Pada uji autokolerasi ini menggunakan uji *Durbin–Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dengan DW tabelnya, derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 ^a	,851	,848	,665	2,362

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, penempatan kerja
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Nilai DW sebesar 2,549 lebih besar dari nilai d_U dan nilai $4-d_U$ ($d_U < DW >(4-d_U)$). sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak dapat diambil keputusan. Untuk memenuhi uji autokorelasi maka nilai DW harus lebih besar dari nilai d_U dan lebih kecil dari nilai $4-d_U$ ($d_U < DW <(4-d_U)$). Sehingga data tersebut perlu di uji kembali dengan metode tranform lag yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokolerasi setelah Perbaikan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,924 ^a	,854	,850	,664	2,196
a. Predictors: (Constant), lag_y, MOTIVASI KERJA, penempatan kerja					
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA					

Sumber: Output SPSS, 2020

Tabel tersebut menyatakan jika nilai DW sebesar 2,061, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi setelah Perbaikan

d_L	d_U	DW	$4 - d_U$	$4 - d_L$	Keputusan
1.6684	1,7361	2,196	2,2639	2,3316	Tidak terjadi autokorelasi

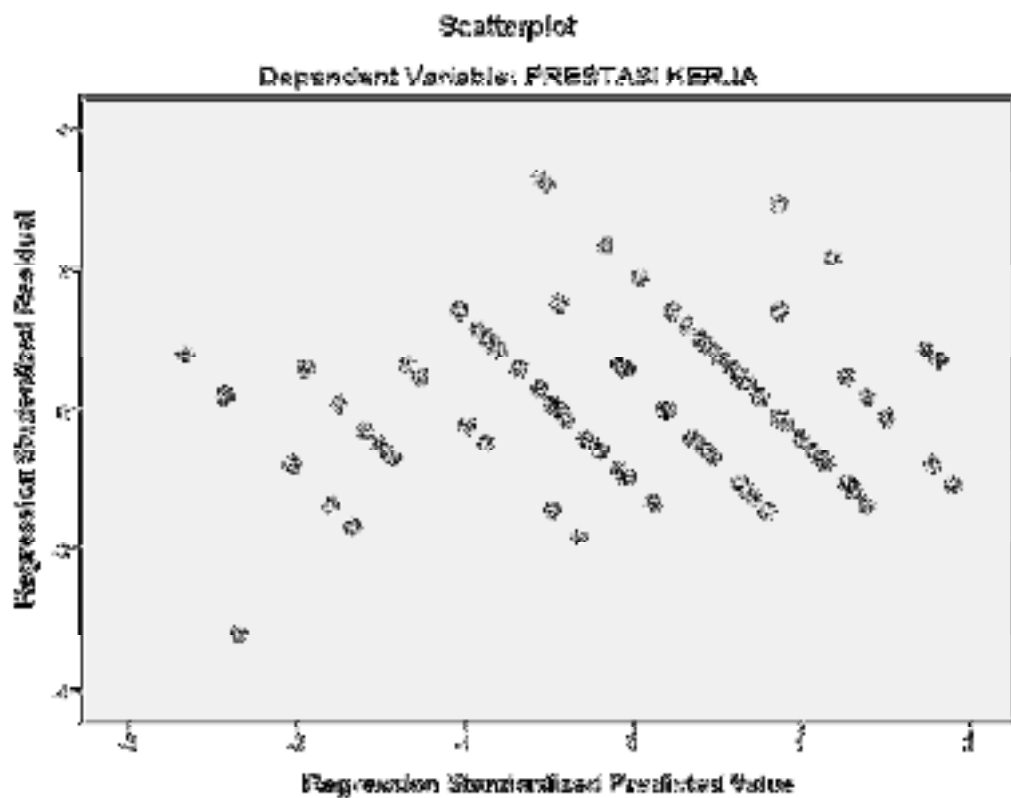
Sumber: Tabel Durbin-Watson

a. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai

ZPRED (nilai prediksi) dengan nilai residualnya

Gambar 4.1



Sumber:Output SPSS, 2020

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dari hasil output SPSS 23, grafik *Scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik dibaca dengan jelas. Untuk lebih memastikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, peneliti

juga melakukan uji Glejser. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji Glejser.

Tabel 4.14
Hasil uji glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,712	,776		,917	,361
	penempatan kerja	-,002	,009	-,020	-,204	,839
	MOTIVASI KERJA	-,001	,015	-,010	-,102	,919

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Output SPSS, 2021

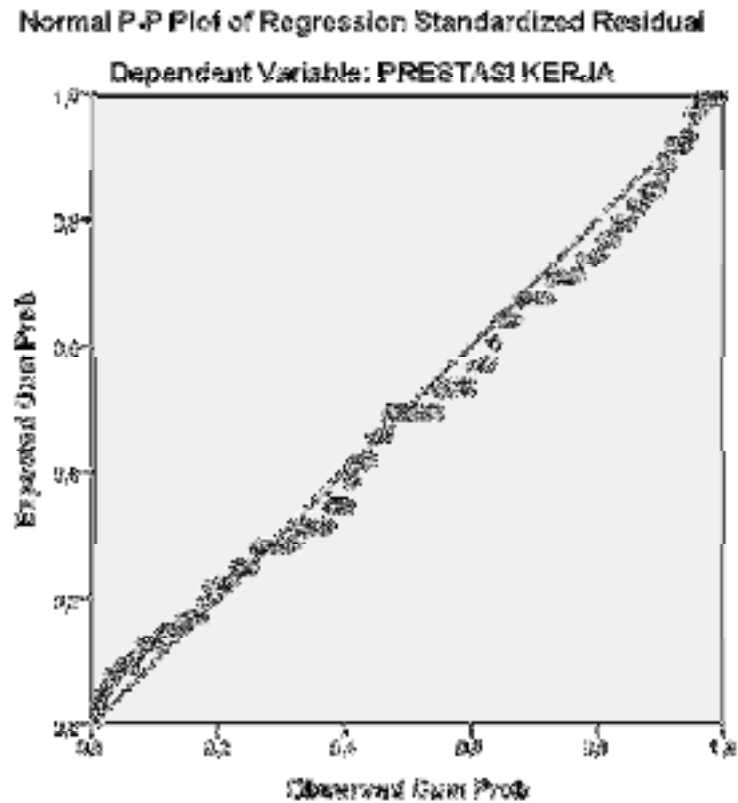
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen Penempatan Kerja (X_1) = 0,839, Dan Motivasi Kerja (X_2) = 0,919, Nilai tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal Probability Plot dengan cara melihat penyebaran data. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Output SPSS, 2020

Dari hasil output SPSS di atas, pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan data juga bisa dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika $\text{Sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini juga dilakukan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut.

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov Sumber:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,65965579
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,050
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,065 dengan signifikan 0,200 lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di BMT NU se Kabupaten Sumenep adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,146	1,189		-,963	,337
	Penempatan Kerja	,312	,014	,875	22,723	,000
	Motivasi Kerja	,064	,022	,110	2,859	,005

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.15 di atas diperoleh koefisien variabel independen penempatan Kerja (X_1) = 0,312, motivasi Kerja (X_2) = 0,64 dan konstanta sebesar (1,146). Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = (1,146) + 0,312 X_1 + 0,064 X_2$$

Dari model persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- A. a (konstanta) sebesar 1,146 menyatakan bahwa jika variabel independen (penempatan kerja, dan motivasi kerja,) tidak dipertimbangkan (bernilai nol), maka prestasi kerja di BMT NU Kabupaten Sumenep bernilai 0,570.
- B. $b_1 = 0,312$, nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X_1) sebesar 0,320. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Penempatan Kerja (X_1), maka prestasi kerja di BMT NU meningkat 0,320 dengan asumsi variabel-variabel yang lainnya dianggap tetap.

C. $b_2 = 0,064$ nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,035. Mempunyai arti jika variabel Motivasi Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan sedangkan variabel Penempatan Kerja (X_1) adalah tetap, maka prestasi kerja di BMT NU Kabupaten Sumenep akan meningkat sebesar 0,064 satuan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji signifikan secara simultan variabel independen dengan SPSSversi 24 sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295,418	2	147,709	333,742	,000 ^b
	Residual	51,782	117	,443		
	Total	347,200	119			
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, penempatan kerja						

Sumber: Output SPSS, 2020

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 333,742 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 3,07

diperoleh dari dk penyebut = $v_2 = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel) dan dk pembilang = $V_1 = m - 1$. $V_2 = 120 - 3 = 117$ dan $V_1 = 3 - 1 = 2$. Berarti nilai $F_{hitung} 333,742 > F_{tabel} 3,07$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah variabel X (Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja di BMT NU Kabupaten Sumenep.

3. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui Apakah semua variabel independen ((Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (prestasi kerja) dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji signifikan secara parsial variabel independen dengan SPSS versi 24 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,146	1,189		-,963	,337
	penempatan kerja	,312	,014	,875	22,723	,000
	MOTIVASI KERJA	,064	,022	,110	2,859	,005

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Output SPSS, 2020

Hasil analisis uji t diatas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel), $df = 120 - 3 = 117$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,657. Pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel penempatan kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 22,723 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu 1,657. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 22,723 > t_{tabel} 1,657$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di BPRS BMT NU se Kabupaten Sumenep.

Variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,859 dengan taraf signifikan 0,005. Nilai t_{tabel} yaitu 1,657. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 1,657$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di BPRS BMT NU se kabupaten sumenep.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,924 ^a	,854	,850	,664	2,196
a. Predictors: (Constant), lag_y, MOTIVASI KERJA, penempatan kerja					

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya R^2 adalah 0,854 atau 85%. Hal ini berarti sebesar 85% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 85% variabel prestasi kerja di BMT NU Kabupaten Sumenep dijelaskan oleh variasi variabel independen Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 85\% = 15\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Setelah melalui berbagai analisis regresi yg dilakukan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BMT NU Kabupaten Sumenep. Berikut ini pembahasan mengenai pengujian hipotesis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan Kerja dan motivasi kerja terhadap Prestasi kerja di BMT NU Kabupaten Sumenep.

Dalam membahas ini penulis akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yang pertama mengenai dengan “Apakah penempatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di seluruh BMT NU Kabupaten Sumenep?”

Dalam penelitian ini penulis melakukan uji F dan memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 911,039 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 (lebih kecil dari signifikan 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 3,07 diperoleh dari dk penyebut = $v_2 = n$ (jumlah sampel)

– m (jumlah variabel) dan dk pembilang = $v_1 = m - 1$. $V_2 = 120 - 3 = 117$ dan $V_1 = 3 - 1 = 2$.

Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} menunjukkan variabel independen penempatan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di BMT NU Kabupaten Sumenep dengan tingkat probabilitas 0,000 yang berada dibawah $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya, jika dilihat dari hasil analisis data besarnya koefisien determinasi (R^2) diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) 0,854 atau 85% yang berarti bahwa variabel independen penempatan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 85%. Adapun sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini.

Meskipun hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada variabel independen penempatan dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja) dalam model regresi ini, terdapat sisa 15% sebagai variabel-variabel lainnya menyangkut prestasi kerja, di pengaruhi oleh variabel yang bisa kita temukan dalam penelitian lain.

Di antara kedua variable diatas sama sama berpengaruh terhadap prestasi kerja mengingat keduanya adalah faktor penting yang meningkatkan kinerja untuk mencapai misi yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dalam hal penempatan kerja bertujuan untuk melakukan upaya menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya pada posisi atau jabatan yang sangat cocok dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di BMT NU. pemilihan karyawan di BMT NU pada posisi yag benar akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan membantu BMT untuk mendapatkan

hasil yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan (prestasi). Dalam hal motivasi kerja karyawan terdorong aktif dalam menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang di emban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil

Dari paparan peneliti di atas, dapat di fahami bahwa penempatan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa apabila semakin baik penempatan dan motivasi kerja karyawan, maka akan berdampak pada semakin besarnya prestasi kerja karyawan pada BMT NU Kabupaten Sumenep. Sekaligus dalam pengambilan keputusan atau pembuktian hipotesis (H_{a1}) dapat diterima yang berbunyi “ada pengaruh secara simultan penempatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja di BMT NU Kabupaten Sumenep.”

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cut Ermiati dalam jurnal MBIA menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM tirtandi provinsi sumatra utara. Dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) bernilai sebesar 0,395 menunjukkan bahwa ada hubungan yg kuat penempatan kerja terhadap prestasi kerja.¹

¹Cut Ermiati, Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Jurnal MBIA*, Vol. 17 No. 3 2018, 22

2. Variabel Yang Lebih Dominan Pengaruhnya Antara Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di BMT NU Kabupaten Sumenep.

Pada pembahasan variabel ini penulis akan menjelaskan jawaban rumusan masalah yang kedua mengenai “variabel manakah yang lebih dominan pengaruhnya antara penempatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja di seluruh BMT NU Kabupaten Sumenep”?

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel penempatan kerja bertanda positif yang berarti penempatan kerja berbanding lurus atau searah terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 37,485 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu 1,657. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 37,485 > t_{tabel} 1,657$ yang artinya adalah secara parsial penempatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (X_2). Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja di BMT NU Kabupaten Sumenep.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Benny usman (2019) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja di kantor media lintas indonesia kota Palembang hal ini berdsarkan hasil uji dimana $T_{tabel} (4,006 > 2,042)$ maka keputusanya adalah menolak H_0 dan menerima H alternative.²

Sedangkan motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,302 dengan

²Benny Usman, Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang, *Jurnal Media Wahana*, vol 16 No 2 2019.

taraf signifikan 0,025. Nilai t_{tabel} yaitu 1,657. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,025 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,302 > t_{\text{tabel}} 1,657$ yang artinya adalah secara parsial motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani Hartati yang dilakukan pada PT. pegadaian syariah cabang Palembang Dengan hasil (R^2) sebesar 0,787 dengan artian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.³

Variabel penempatan kerja dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan nilai $t_{\text{hitung}} 37,485$ dan signifikan 0,000. berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel bebas yang diperoleh secara keseluruhan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan semuanya menunjukkan nilai yang positif (signifikan), akan tetapi penempatan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BMT NU memilih variabel penempatan kerja yang sangat menentukan.

Berdasarkan temuan yang dilakukan oleh peneliti pimpinan perusahaan BMT NU sudah cukup baik dalam menempatkan karyawannya pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu. Dan memperhatikan faktor kesesuaian kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan-karyawannya di BMT NU sehingga karyawan dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Faktor inilah yang menjadi alasan mengapa penempatan karyawan lebih dominan pengaruhnya dari pada motivasi kerja. Sedangkan untuk motivasi kerja bersumber dari kekuatan dorongan karyawan

³Yani Hartati. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Palembang, (Skripsi, UIN Raden Fatah, Palembang, 2016), 63

BMT NU untuk memajukan organisasi NU yang mamfaat dan tujuannya adalah mengubah praktik praktik rentenir yang sudah lama mendarah daging pada sebagian masyarakat sumenep.