

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil KSPPS BMT NU Gapura

a. Sejarah Berdirinya KSPPS BMT NU Gapura

BMT NU lahir berangkat dari sebuah keprihtinan pengurus MWC Nahdlatul Ulama atas kondisi masyarakat pada umumnya, masyarakat kecamatan sumenep pada khususnya, atas semakin merajalelanya praktik rentenir dengan bunga hingga 50% perbulan yang nyata-nyatanya mencekik usaha mereka sehingga sulit berkembang.

Untuk mewujudkan program tersebut, serangkaian upaya telah dilakukan oleh Lembaga MWC NU Gapura, diawali dengan pelatihan kewirausahaan (08-10 April 2003). Bincang bersama alumni pelatih guna merumuskan model penguatan Ekonomi kerakyatan (13 juli 2003), Temu usaha (21 November 2003), Lokakarya tanaman alternatif selain tembakau (13 Mei 2004) dan Lokakarya perencanaan pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU).

Pada awalnya para peserta lokakarya dan pengurus MWC NU Gapura keberatan dengan gagasan ketua lembaga perkenomian untuk mendirikan BMT. Keberatan mereka bukan tanpa alasan, salah satu alasan mendasar bagi mereka karena trauma masa lalu yang sering kali di bentuk lembaga keuangan, ujung-ujungnya uang mereka disalah gunakan. Akhirya pada tanggal 01 juli 2004

pengurus MWC NU bersama-sama dengan peserta lokakarya menyepakati gagasan untuk mendirikan sebuah usaha simpan pinjam pola syari'ah yang diberi nama BMT (Baitul Maal wa Tamwil).

Melihat perkembangan BMT NU pada akhirnya 2006, maka pada tanggal 12 april 2007 pengurus melengkapi legal formalnya sebagai sebuah koperasi agar mendapatkan pengakuan dari pemerintah, dan akhirnya pada tanggal 4 Mei 2007 telah resmi terdaftar di akte notaries dengan Nomor: 10, Badan Hukum: 188,4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, SIUP: 503/673/SIUP-K/435,114/2007, TDP: 132125200588, dan NPWP: 02.599.962.4-608.000.

Sedangkan KSPP. SYARIAH BMT NU Cabang Utama Gapura didirikan pada 01 juni 2004 yang bertempat di Gapura dengan modal awal 400.000 dan jumlah karyawan 22 pengelola. Pada awal berdirinya hingga tahun 2010 sudah mampu mengumpulkan dan mengelola dana warga NU sebesar 2 milyar lebih. Dari 18 anggota pada awal berdirinya kini sudah memiliki 1.914 orang anggota dari 7 kecamatan di wilayah Kabupaten Sumenep.

Mengapa BMT NU Gapura dapat berkembang dengan pesat? Ada beberapa alasan yang dapat dikemukakan, antara lain di samping system yang dipakai tidak lagi menggunakan bunga, akan tetapi dengan system bagi hasil, juga pengguna jasa tabungan maupun pembiayaan adalah mayoritas pengusaha berskala mikro, sehingga kehadiran lembaga ini sangat menguntungkan warga nahdliyyin yang memerlukan modal usaha yang bebas dari unsur riba, di tengah-tengah maraknya bank harian (pinjaman keliling tanpa jaminan dengan bunga yang cukup tinggi). Disamping itu, para pengelola telah mampu meyakinkan warga NU bahwa dana

yang mereka tabung aman dan menentramkan karena benar-benar dikelola dengan amanah, professional dan bebas dari praktik bunga/riba yang diharamkan sejak tahun 2007.

BMT NU Gapura benar-benar mendapatkan kepercayaan dari warga NU sebagai satu-satunya lembaga keuangan milik MWC NU Gapura yang bonafide dan marketable. Dan yang lebih penting adalah, berdirinya BMT NU Gapura ini telah memberikan keuntungan ganda yakni membantu keuangan warga nahdliyyin untuk memperkuat modal dan sangat bermanfaat bagi kebesaran organisasi warisan para ulama di bawah payung Nahdlatul Ulama. Setidaknya, kehadiran BMT NU Gapura telah membuat organisasi tidak lagi mengalami banyak kesulitan di bidang pendanaan. Kontribusi kepada Nahdlatul Ulama secara rutin telah memacu semangat warga nahdliyyin untuk berbondong-bondong menjadi anggota BMT NU Gapura.

BMT NU Cabang Galis dilaunching pada tanggal 2 Juni 2015 yang merupakan cabang dari BMT NU Gapura. BMT NU Cabang Larangan didirikan pada 17 November 2015 yang merupakan cabang dari BMT NU Gapura dengan modal awal 387.882.965 dan jumlah karyawan 5 orang.

BMT NU Cabang Pakong dilaunching pada tanggal 23 Maret 2016 yang merupakan cabang dari BMT NU Gapura. BMT NU Cabang Tlanakan dilaunching dan diresmikan pada tanggal 23 Oktober 2016 yang merupakan cabang dari BMT NU Gapura. BMT NU Cabang Pasean dilaunching pada tanggal 24 Desember 2016 yang merupakan cabang dari BMT NU Gapura.

BMT NU Cabang Proppo dilaunching pada hari senin tanggal 9 Januari 2017 yang merupakan cabang dari BMT NU pusat Gapura. Pendirian cabang Proppo terinspirasi dari BMT NU Cabang Larangan dan BMT NU Cabang Galis yang lebih dulu berdiri dan maju karena perekonomian masyarakat yang lumayan tinggi. BMT NU Cabang Kadur dilaunching pada hari selasa tanggal 14 Maret 2017 yang merupakan cabang dari BMT NU Gapura.

2. Visi dan Misi BMT NU Gapura

a. Visi KSPPS SYARIAH BMT NU

Terwujudnya BMT NU yang jujur, amanah, dan profesional sehingga mampu melayani melampaui harapan anggota serta pada tahun 2016 memiliki prestasi di tingkat Nasional dengan Aset Rp. 20 milyar menuju kesejahteraan anggota yang *Mardhatillah*.

b. Misi KSPPS SYARIAH BMT NU

- 1) menerapkan prinsi-prinsip syari'ah dalam kegiatan ekonomi, memberdayakan pengusaha kecil dan menengah, dan membina kepedulian aghniya (orang mampu) kepada dhuafa (kurang mampu) secara terpola dan berkesinambungan.
- 2) Memberikan layanan usaha yang prima kepada seluruh anggota dan mitra KSPPS BMT NU.
- 3) Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha KSPPS BMT NU yang layak serta proposional untuk kesejahteraan bersama.
- 4) Memperkuat permodalan sendiri dalam rangka memperluas jaringan layanan KSPPS BMT NU.

5) Turut berperan serta dalam gerakan pengembangan ekonomi syari'ah.¹

3. Data Karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan

Tabel 4.1

DATA KARYAWAN BMT NU SE PAMEKASAN			
NO	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	Nurul Rasyid	laki-laki	SMA
2	Syaiful Anwar	laki-laki	SMA
3	Lutfiki	laki-laki	S1
4	Zainatul Ulfa	perempuan	S1
5	Kuntum Khoiro Ummah	perempuan	S1
6	Dinang Kamila	perempuan	S1
7	Nur Hayati	perempuan	S1
8	Za'i	laki-laki	S1
9	Enggar tiyas yuliyanti	perempuan	S1
10	Masfufah	perempuan	S1
11	Kamilatul laily	perempuan	S1
12	Mifahur rohmah	perempuan	S1
13	Heni sunaira	perempuan	S1
14	Irma Munafaillah	perempuan	S1
15	Al-mua'abit billah	laki-laki	S1
16	Faridatus solehah	perempuan	S1
17	Titin musyarrofah	perempuan	S1
18	Eva kurniawati	perempuan	S1
19	Uswatun hasanah	perempuan	S1
20	Ainur rosyid	laki-laki	S1
21	Lutfi Rahman	laki-laki	SMA
22	Yuliana intisari	perempuan	S1
23	Wasilatur rahmah	perempuan	SMA
24	Hafidi	laki-laki	S1
25	Mahrus jailani	laki-laki	S1
26	hasyim as,ari	laki-laki	SMA
27	Muhammad muzanni	laki-laki	S1
28	M Zainullah	laki-laki	S1
29	Imam maulidi	laki-laki	S1
30	Mu'is	laki-laki	S1
31	Ach Fauzan	laki-laki	S1
32	Abd Rosyid	laki-laki	S1

¹ Diakses dari <https://bmtnujatim.com> pada tanggal 23 Januari 2021 pukul 09:20 WIB

33	Suramlah	perempuan	S1
34	Imam bukhari	laki-laki	SMA
35	Hanafi	laki-laki	S1
36	Moh. Jamali	laki-laki	S1
37	Mohammad Ali	laki-laki	S1
38	Hasan bisri	laki-laki	S1

4. Produk-Produk KSPSS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan

Terdapat tiga jenis produk yang telah disesuaikan dengan kewenangannya, yaitu produk penghimpunan dana (*funding*) penyaluran dana (*lending*) serta layanan tambahan.

Tabel 4.2

Jenis produk KSPSS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan

FUNDING	LENDING	JASA
Simpanan anggota	Al-Qardlul Hasan	Transfer Uang
Tabungan Mudhlarabah	Rahn/Gadai	Pendaftaran Haji/Umrah
Simpanan Berjangka Wadi'ah Berhadiah	Murabahah dan Bai'Bitsamanil Ajil	Pembayaran tagihan (PLN, BPJS, Pulsa Dll.)
Simpanan Pendidikan Fathonah	Mudlarabah dan Musyarakah	Pembayaran Pendidikan Perguruang Tinggi
Simpanan Haji dan Umrah	Pembiayaan LASISMA	
Simpanan Berjangka dan Mudlarabah	Pembiayaan Hidup Sehati	
Tabungan Ukhrawi		
Simpanan Lebaran		

5. Deskripsi Penyebaran Angket

Dalam penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung oleh peneliti kepada karyawan yang ditemui di KSPSS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan. Dalam penelitian ini terdapat 38 karyawan KSPSS BMT NU

Se Kabupaten Pamekasan yang dijadikan responden. Periode penyebaran dan pengembalian kuesioner yang diberikan oleh pihak bank yaitu selama dua minggu. Berikut perincian penyebaran dan pengembalian kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Rincian Penyebaran dan Pengembalian Angket

Kuesioner yang disebarakan	38
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali	38
Kuesioner yang digugurkan (tidak lengkap)	-
Kuesioner yang digunakan	38
Tingkat pengembalian (<i>Respon Rate</i>)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable Respon Rate</i>)	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang layak dan dapat dianalisis lebih lanjut sebanyak 38 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar 100%. Presentase pengembalian sangat baik, karena dari 38 kuesioner yang disebarakan data lengkap.

6. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan. Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, yang akan dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

a. Jenis Kelamin Responden

Data Mengenai jenis kelamin karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.²

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	55.3	55.3	55.3
	Perempuan	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 21 responden dengan persentase 55%, sedangkan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 responden dengan persentase 45%.

b. Usia Responden

Data mengenai usia responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi lima kategori, berikut perinciannya:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.³

² Sumber: Data Diolah SPSS 20, Tahun 2022.

³ Sumber: Data Diolah SPSS 20, Tahun 2022.

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	32	84.2	84.2	84.2
31-40	6	15.8	15.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa usia responden yang terlihat dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 32 responden (84%), dan usia 31-40 tahun sebanyak 6 responden (16%).

c. Pendidikan Terakhir Responden

Data mengenai pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan menjadi empat kategori berikut perinciannya yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.⁴

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	6	15.8	15.8	15.8
S1	32	84.2	84.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diperoleh informasi responden yang berpendidikan terakhir didominasi oleh jenjang S1 sebanyak 32 responden dengan persentase 84%, dan responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 6 responden dengan persentase 16%.

⁴ Sumber: Data Diolah SPSS 20, Tahun 2022.

7. Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner, jumlah pernyataan berupa 5 butir pernyataan untuk variabel kompetensi (X_1), 5 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_2), dan 5 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, sehingga jumlah keseluruhan pernyataan sebanyak 15 butir pernyataan.

a. Kompetensi (X_1)

Sikap responden terkait variabel kompetensi (X_1) dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

Tabel 4.7

Skor Variabel Kompetensi (X_1)

Item NO	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	12	16,0%	26	34,7%	-	-	-	-	-	-	38
2	11	14,7%	27	36,0%	-	-	-	-	-	-	38
3	15	20,0%	23	30,7%	-	-	-	-	-	-	38
4	13	17,3%	25	33,3%	-	-	-	-	-	-	38
5	11	14,7%	27	36,0%	-	-	-	-	-	-	38
Jumlah	62		128								190

Sumber: Data Primer diolah, 2022

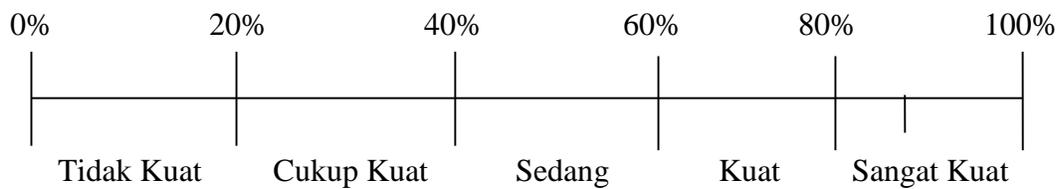
Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item Kompetensi(X_1) sangat setuju sebanyak 62, dan responden memberikan jawaban setuju sebanyak 128.

$$\begin{aligned}\text{Skor} &= ((\sum SSx5) + (\sum Sx4) + (\sum Rx3) + (\sum TSx2) + (\sum STSx1)) : (nx5x5) \\ &= ((62x5) + (128x4)) : (38x5x5) \\ &= (310) + (512) : (950) \\ &= (822) : (950)\end{aligned}$$

$$= 0,86 \times 100\%$$

$$= 86 \% \text{ (sangat kuat)}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $38 \times 5 \times 5$. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah butir pernyataan = 5 dan jumlah responden = 38 dan jumlah skor pengumpulan data = 822 berarti Kompetensi (X_1) berdasarkan Kinerja karyawan menurut persepsi 38 responden di KSPPS BMT NU se Kabupaten Pamekasan yaitu $822 : 950 = 0,86$ atau 86 %. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



b. Motivasi kerja (X_2)

Sikap responden terkait variabel Motivasi kerja (X_2) dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

Tabel 4.8

Skor Variabel Motivasi kerja (X_2)

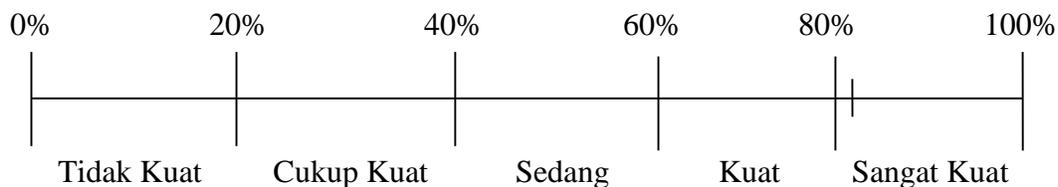
Item NO	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	12	16,0%	23	30,7%	3	4,0%	-	-	-	-	38
2	14	18,7%	17	22,7%	7	9,3%	-	-	-	-	38
3	14	18,7%	18	24,0%	6	8,0%	-	-	-	-	38
4	13	17,3%	18	24,0%	7	9,3%	-	-	-	-	38
5	7	9,3%	25	33,3%	6	8,0%	-	-	-	-	38
Jumlah	60		101		29						190

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item Motivasi kerja (X_2) sangat setuju sebanyak 60, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 101, dan responden yang menjawab ragu sebanyak 29.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum SSx5) + (\sum Sx4) + (\sum Rx3) + (\sum TSx2) + (\sum STSx1)) : (nx5x5) \\
 &= ((60x5) + (101x4) + (29x3)) : (38x5x5) \\
 &= (300) + (404) + (87) : (950) \\
 &= (791) : (950) \\
 &= 0,83 \times 100\% \\
 &= 83 \% \text{ (sangat kuat)}
 \end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $38 \times 5 \times 5$. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah butir pernyataan = 5 dan jumlah responden = 38 dan jumlah skor pengumpulan data = 791, berarti Motivasi kerja (X_2) berdasarkan Kinerja karyawan menurut persepsi 38 responden di KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan yaitu $791 : 950 = 0,83$ atau 83%. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



c. Kinerja Karyawan (Y)

Sikap responden terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

Tabel 4.9

Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS	S	R	TS	STS	Total
------	----	---	---	----	-----	-------

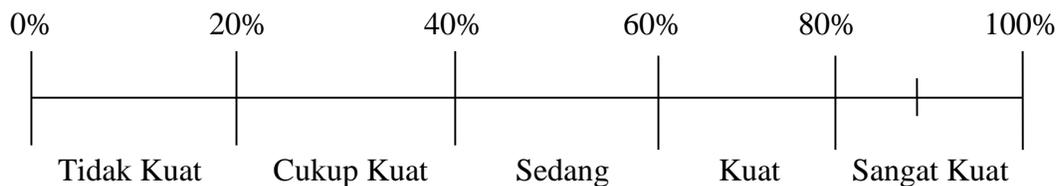
NO	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	10	13,3%	28	37,3%	-	-	-	-	-	-	38
2	12	16,0%	26	34,7%	-	-	-	-	-	-	38
3	15	20,0%	23	30,7%	-	-	-	-	-	-	38
4	17	22,7%	21	28,0%	-	-	-	-	-	-	38
5	15	20,0%	22	29,3%	1	1,3%	-	-	-	-	38
Jumlah	69		120		1						190

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item Kinerja Karyawan (Y) sangat setuju sebanyak 69, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 120, dan responden yang menjawab ragu sebanyak 1.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum SSx5) + (\sum Sx4) + (\sum Rx3) + (\sum TSx2) + (\sum STSx1)) : (nx5x5) \\
 &= ((69x5) + (120x4) + (1x3)) : (38x5x5) \\
 &= (345) + (480) + (3) : (950) \\
 &= (828) : (950) \\
 &= 0,87 \times 100\% \\
 &= 87 \%
 \end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $38 \times 5 \times 5$. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah butir pernyataan = 5 dan jumlah responden = 38 dan jumlah skor pengumpulan data = 828, berarti Kinerja karyawan (Y) berdasarkan Kinerja karyawan menurut persepsi 38 responden di KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan yaitu $828 : 950 = 0,87$ atau 87 %. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



8. Deskripsi Data

a. Uji Kualitas Data

Pada tahapan ini, kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk dipakai.

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner atau dengan kata lain apakah kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu variabel yang seharusnya diukur dari uji person correlation. Hal 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* ($\alpha = 5\%$). Apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya df adalah $38 - 2$ atau $df = 36$ dan *alpha* $0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga didapat r_{tabel} $0,329$. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan data penelitian menggunakan program SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Tiap Item Pernyataan Variabel Kompetensi (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).⁵

Item	Koefisien Korelasi	r table	Validitas
------	--------------------	---------	-----------

⁵ Sumber data diolah dari SPSS 20, Tahun 2022

Variabel Kompetensi (X₁)			
X1.1	0,839	0,329	Valid
X1.2	0,815	0,329	Valid
X1.3	0,650	0,329	Valid
X1.4	0,740	0,329	Valid
X1.5	0,783	0,329	Valid
Variabel Motivasi Kerja (X₂)			
X2.1	0,485	0,329	Valid
X2.2	0,829	0,329	Valid
X2.3	0,799	0,329	Valid
X2.4	0,794	0,329	Valid
X2.5	0,681	0,329	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,535	0,329	Valid
Y.2	0,845	0,329	Valid
Y.3	0,621	0,329	Valid
Y.4	0,557	0,329	Valid
Y.5	0,686	0,329	Valid

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing koefisien korelasi memiliki nilai lebih besar dari r tabel sehingga dikatakan setiap item tersebut dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atau kuesioner yang diberikan. Apabila nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $\geq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat tersebut reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan

oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Tiap Item Pernyataan.⁶

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,821	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,774	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,655	Reliabel

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel Kompetensi, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Salah satu cara yang dipakai untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai VIF (*Varian Inflation factor*) .jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tiap variabel, yaitu:

Tabel 4.12

⁶ Sumber data diolah dari SPSS 20, Tahun 2022

Uji Multikolinieritas.⁷

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.537	1.864
Motivasi Kerja	.537	1.864

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Kompetensi(X1) sebesar 0,537 > 0,10, Motivasi kerja (X2) sebesar 0,537 > 0,10 serta nilai VIF masing-masing VIF yaitu 1,864 < 10, dan 1,864 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Cara yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi dengan Uji *Durbin Watson*.

Tabel 4.13

Ketentuan Pengambilan Keputusan

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No desiacion</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	<i>No desiacion</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$

⁷ Sumber data diolah dari Ouput SPSS 20, Tahun 2022

Tidak ada autokorelasi positif atau Negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$
---	---------------	-------------------

Sumber: Tabel pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi

Tabel 4.14

Hasil Uji Autokorelasi.⁸

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.506	1.122	2.102

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menyatakan jika nilai DW sebesar 2,102, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Asumsi Klasik Autokorelasi

dL	dU	4 - dL	4 - dU	DW	Keputusan
1,3730	1,5937	2,627	2,4063	2,102	Tidak ada autokorelasi

Keterangan:

Nilai DW 2,102 diperoleh dari tabel Durbin-Watson dengan ketentuan = 5%, dimana n (sampel) = 38 serta k (jumlah variabel independent) = 2.

⁸ Sumber data diolah dari Ouput SPSS 20, Tahun 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 2,102 berada diantara nilai $dU = 1,5937$ dan nilai $4 - dU = 2,4063$ ($dU < DW < (4 - dU)$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada data yang diuji.

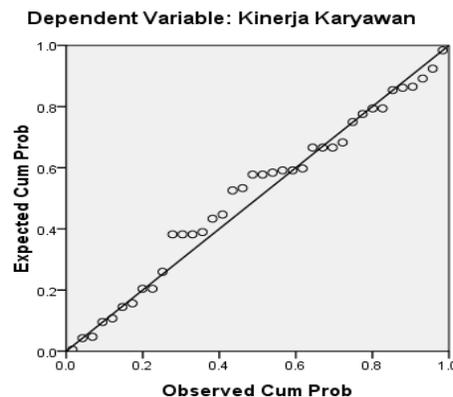
3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *probability plot*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *probability plot*, yaitu:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas⁹

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



⁹ Sumber data diolah dari Ouput SPSS 20, Tahun 2022

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.

Pada uji normalitas, jika hanya melihat hasil output grafik *normal probability plot*, ada kemungkinan subjektivitas dalam menginterpretasikan hasil grafik tersebut. Oleh karena itu, untuk lebih memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka dalam penelitian ini juga dilakukan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* penelitian ini:

Tabel 4.16
Hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09127286
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.049
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.715
Asymp. Sig. (2-tailed)		.687

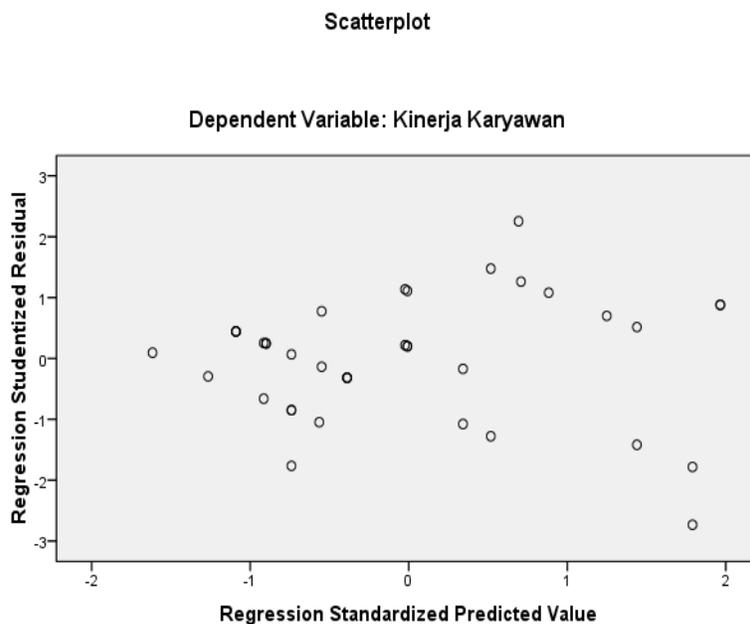
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi 0,687 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik *plot* yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas¹⁰



Dari grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Pembuktian Hipotesis

¹⁰ Sumber data diolah dari Ouput SPSS 20, Tahun 2019

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan melakukan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan bila jumlah variabel bebas (*independent*) lebih dari satu dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 20 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda¹¹

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.319	2.218	
	Kompetensi	.426	.139	.482
	Motivasi Kerja	.204	.104	.310

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel tersebut diperoleh koefisien variabel Kompetensi (X_1) = 0,426, variabel Motivasi kerja (X_2)= 0,204 serta konstanta sebesar = 8,319 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,319 + 0,426X_1 + 0,204 X_2 + e$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut ditafsirkan sebagai berikut:

¹¹ Sumber data diolah dari Ouput SPSS 20, Tahun 2022

- a. $a = (8,319)$ artinya variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Nilai konstanta Kinerja karyawan sebesar $(8,319)$ menunjukkan bahwa semakin perusahaan memperhatikan Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap karyawan, maka semakin besar pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan.
- b. $b_1 = (0,426)$, Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar $(0,426)$ berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,426 atau 42,6% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.
- c. $b_2 = (0,204)$, Nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja sebesar $(0,204)$ berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204 atau 20,4% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.
- d. Standar *error* sebesar 2,218 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 2,218.

2. Uji Signifikan Simultan/ Uji Serentak (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} dengan Rumus mencari $F_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$. dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 38 dan k adalah jumlah variabel independen yakni sebanyak 2 variabel, tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $(df) = (k-1)$, $(n-k) = (2-1)$, $(38-2) = (1)$, $(36) = (1;36)$. Pada derajat kebebasan $(1;36)$ nilai F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ adalah 4,11.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat;
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat.

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel independen:

Tabel 4.18

Hasil Analisis Uji F.¹²

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.253	2	25.127	19.959	.000 ^a
	Residual	44.062	35	1.259		
	Total	94.316	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,959 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,11. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} 19,959 > F_{tabel} 4,11$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah variabel X (Kompetensi, dan Motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.

3. Uji Signifikan Individual (Uji t)

- a. Hipotesis nol (H_{01}): Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BMT NU Se Pamekasan
Hipotesis alternatif (H_{a1}): Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BMT NU Se Pamekasan

¹² Sumber data diolah dari Ouput SPSS 20, Tahun 2022

- b. Hipotesis nol (H_{02}): Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BMT NU Se Pamekasan Hipotesis alternatif (H_{a2}): Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BMT NU Se Pamekasan
- c. Hipotesis nol (H_{03}): Variabel kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BMT NU Se Pamekasan
Hipotesis alternatif (H_{a3}): Variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BMT NU Se Pamekasan

Rumus mencari $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$. Tingkat kesalahan yang di pakai $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $(\alpha/2; n-k-1)$, dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 38 dan k adalah jumlah variabel independen yakni sebanyak 2 variabel, maka $df = (0,05/2; 38-2-1) = (0,025; 35)$. Pada taraf signifikansi 5% nilai t_{tabel} sebesar = 2,030. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 diterima jika, $t_{tabel} \leq t_{hitung}$

H_a diterima jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berikut uji t dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.19

Hasil Analisis Uji t¹³

¹³ Sumber data diolah dari Ouput SPSS 20, Tahun 2022

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.751	.001
Kompetensi	3.058	.004
Motivasi Kerja	1.968	.057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data pengujian melalui SPSS, pengaruh masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,058 dengan taraf sig. 0,004. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,030. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,058 > t_{tabel}$ 2,030. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.
- b. Variabel Motivasi kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,968 dengan taraf sig. 0,057. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,030. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,057 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} $1,968 < t_{tabel}$ 2,030. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka

semakin baik pula kemampuan variabel terikat (Y) dengan melihat *R Square*. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan program SPSS seperti tabel di bawah ini menghasilkan:

Tabel 4.20

Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.506	1.122	2.102

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20, tahun 2022

Hasil analisis data tersebut terlihat bahwa besarnya *R Square* adalah 0,506 atau 50,6%. Hal ini berarti sebesar 50,6% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 50,6% Kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen Kompetensi, dan Motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100% - 50,6% = 49,4%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini seperti promosi jabatan, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan. Maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

Adanya pengaruh variabel independen X_1 (Kompetensi) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) dapat dilihat dari koefisien regresi yaitu sebesar (0,426) berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,426 atau 42,6% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis uji t (secara parsial) Variabel Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,058 dengan taraf sig. 0,004. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,030. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,058 > t_{tabel}$ 2,030. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan. atau ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.

Kompetensi berpengaruh karena karyawan sudah memiliki sifat kecepatan reaksi terhadap pekerjaan dan memiliki respon yang baik terhadap situasi yang terjadi di BMT NU. Karyawan memiliki konsep yaitu sikap yang baik dan citra diri yang baik, sehingga tercipta kepercayaan diri untuk melakukan sesuatu.

Kompetensi ditinjau dari pengetahuan/pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan.

kompetensi ditinjau dari indikator keterampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening pada

Pegawai DISHUBKOMINFO Kota Tegal”¹⁴ yang menyebutkan bahwasanya kompetensi berpengaruh secara parsial.

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan. Maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

Adanya pengaruh variabel independen X_2 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar (0,204) berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204 atau 20,4% dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis uji t (secara parsial) variabel Motivasi kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,968 dengan taraf sig. 0,057. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,030. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,057 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} 1,968 $< t_{tabel}$ 2,030. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.

Tidak berpengaruhnya motivasi kerja karena kurangnya rasa percaya diri karyawan ketika diberikan tugas baru oleh atasan, dan kurangnya apresiasi oleh atasan ketika karyawan berhasil menyelesaikan tugas baru yang dikerjakan. Ada juga karyawan yang over pede yang cenderung bekerja dengan caranya sendiri dan egois, atasan hanya perlu mengarahkannya untuk beradaptasi dengan metode kerja yang sesuai dengan perusahaan.¹⁵

¹⁴ Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal, Vol. 1, No. 1, November 2016, 62

¹⁵ Wawancara langsung dengan bapak fauzan karyawan BMT NU cabang Proppo 18 Oktober 2021

Kurangnya komunikasi sesama karyawan dan karyawan dengan atasan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut merasa jenuh berada di perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto, dengan judul “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tegal Shipyard Utama”¹⁶ yang menyebutkan bahwasanya motivasi tidak berpengaruh secara parsial.

c. Pengaruh Kompetensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

Adanya pengaruh variabel independen X_1 (kompetensi) dan X_2 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) dapat dilihat dari hasil uji F . Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,959 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,11. Hal ini berarti bahwa nilai F_{hitung} $19,959 > F_{tabel}$ 4,11 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah variabel X (Kompetensi, dan Motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.

2. Kontribusi Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan

Hasil analisis data tersebut terlihat bahwa besarnya R Square adalah 0,506 atau 50,6%. Hal ini berarti sebesar 50,6% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 50,6% Kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen

¹⁶ Setyowati Subroto, dengan judul “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tegal Shipyard Utama”, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12, No. 1, 2018, 31.

Kompetensi, dan Motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,6\% = 49,4\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini seperti promosi jabatan, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

3. Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan

Pada uji t (parsial) terhadap masing-masing variabel kompetensi dan kompetensi. Variabel Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,058 dengan taraf sig. 0,004. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,030. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,058 > t_{tabel}$ 2,030. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan. Variabel Motivasi kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,968 dengan taraf sig. 0,057. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,030. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,057 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} $1,968 < t_{tabel}$ 2,030. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.

Dari kedua variabel tersebut terdapat satu variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu *kompetensi* yang memiliki nilai taraf signifikan $0,004 < 0,05$, dan variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki taraf signifikan $0,364 > 0,05$.

Dalam hal ini dikarenakan kompetensi yang diberikan karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan terhadap karyawan Kompetensi berpengaruh karena karyawan sudah memiliki sifat kecepatan reaksi terhadap pekerjaan dan memiliki respon yang baik terhadap situasi

yang terjadi di perusahaan. Karyawan memiliki konsep yaitu sikap yang baik dan citra diri yang baik, sehingga tercipta kepercayaan diri untuk melakukan sesuatu.

Kompetensi ditinjau dari pengetahuan/pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan.

Kompetensi ditinjau dari indikator keterampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Adanya pelayanan di KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan di dukung oleh etika kerja, sikap kepribadian, seta karakter yang baik dari setiap karyawan dalam melayani setiap karyawannya. Etika yang baik dari suatu karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja nasabah, sebaliknya jika etika yang dimiliki oleh karyawan itu buruk maka akan membuat nasabah tidak puas terhadap hal yang diberikan karyawan kepada anggota.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai DISHUBKOMINFO Kota Tegal”¹⁷ yang menyebutkan bahwasanya kompetensi berpengaruh secara parsial.

Jadi, kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa hasil dari penelitian ini adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) atau menolak hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. karena variabel X_1 (kompetensi) memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

¹⁷Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal, Vol.1, No. 1, November 2016, 62

