

## BAB IV

### DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Deskripsi BMT UGT Nusantara

###### a. Sejarah Singkat BMT UGT Nusantara

BMT UGT Nusantara berdiri di Kota Surabaya pada 6 Juni 2000. Surat Keterangan (SK) Nomor 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000 merupakan badan hukum BMT UGT Nusantara untuk bermuamalah. Badan hukum tersebut diperoleh dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur.

Pendirian BMT UGT Nusantara dilakukan oleh beberapa orang, yakni guru, pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan, dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur. Para pendiri tersebut termasuk satu kegiatan Urusan Guru Tugas (GT) Pondok Pesantren Sidogiri (PPS).

Para pengurus BMT UGT Nusantara selalu berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang, baik itu organisasi maupun usaha. Selain itu pengurus BMT UGT Nusantara periode 2019-2022 telah merumuskan visi dan misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jati diri santri.<sup>111</sup>

BMT UGT Nusantara mengalami perubahan logo dan nama pada 28 Februari 2021. Perubahan tersebut terjadi saat RAT 20 Tahun Buku 2020 di aula

---

<sup>111</sup> BMT UGT Nusantara, <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami-6.html>, diakses pada tanggal 10 Juli 2022 pukul 13.15 WIB.

BMT UGT Nusantara. Sebelumnya warna merah pada logo dihilangkan, sehingga logo dominan warna hijau. Sedangkan nama BMT UGT Sidogiri berubah menjadi BMT UGT Nusantara.<sup>112</sup>

**b. Visi BMT UGT Nusantara<sup>113</sup>**

- 1) Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat (MANTAB).

**c. Misi BMT UGT Nusantara<sup>114</sup>**

- 1) Mengelola koperasi yang sesuai dengan jati diri santri.
- 2) Menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN),
- 3) Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan.
- 4) Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota.
- 5) Memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi.
- 6) Memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.

**d. Legalitas BMT UGT Nusantara<sup>115</sup>**

- 1) Tanggal Berdiri : 5 Rabiul Awal 1421 H/6 Juni 2000
- 2) Badan Hukum : 09/BH/KWK.13/VII/2000
- 3) TDP : 13.26.2.64.00100
- 4) SIUP : 517/099/424.061/2003

---

<sup>112</sup> Mokh Syaiful Bakhri, “Peluncuran Logo Baru,” BMT UGT Nusantara, diakses dari <https://bmtugtnusantara.co.id/berita-733-peluncuran-logo-baru.html>, pada tanggal 10 Juli 2022 pukul 12.45 WIB.

<sup>113</sup> BMT UGT Nusantara, <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami-7.html>, diakses pada tanggal 10 Juli 2022 pukul 13.17 WIB.

<sup>114</sup> Ibid.

<sup>115</sup> BMT UGT Nusantara, <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami-8.html>, diakses pada tanggal 10 Juli 2022 pukul 13.21 WIB.



- 5) NPWP : 02.082.190.6-624.000
- 6) Alamat : Jl. Sidogiri Barat RT 03 RW 02  
Kraton Pasuruan 67151 Jatim
- 7) Telp./Fax : (0343) 423521/(0343) 423571
- 8) E-mail : [bmt.ugt.pusat@gmail.com](mailto:bmt.ugt.pusat@gmail.com)  
[bmt\\_ugt\\_pusat@yahoo.co.id](mailto:bmt_ugt_pusat@yahoo.co.id)

**e. Prestasi BMT UGT Nusantara**

- 1) BMT UGT Nusantara mendapatkan penghargaan sebagai *The Best Islamic Micro Finance* Tahun 2014 dengan aset lebih dari Rp 50 miliar dari Karim *Consulting* Indonesia.<sup>116</sup>
- 2) Ketua Pengurus BMT UGT Nusantara, yakni H. Mahmud Ali Zain mendapat penghargaan “*Nahnu Ansorulloh*” dari Pimpinan Pusat (PP) Gerakan Pemuda (GP) Ansor.<sup>117</sup>

**2. Deskripsi Data Penelitian**

Untuk mendapatkan data penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner secara langsung terhadap karyawan BMT UGT Nusantara di jaringan kantor se-Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini menyebarkan sebanyak 49 kuesioner dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*. Agar efisien dalam mengumpulkan data, maka peneliti berhadapan secara langsung dengan

<sup>116</sup> Mokh Syaiful Bakhri, “*BMT UGT Sidogiri Raih The Best Islamic Micro Finance*,” BMT UGT Nusantara, diakses dari <https://bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html>, pada tanggal 10 Juli 2022 pukul 13.23 WIB.

<sup>117</sup> Gerakan Pemuda Ansor dan Mokh Syaiful Bakhri, “*H Mahmud Ali Zain Dapat Penghargaan Nahnu Ansorulloh*,” BMT UGT Nusantara, diakses dari <https://bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-6-h-mahmud-ali-zain-dapat-penghargaan-%EF%BF%BDnahnu-ansorulloh%EF%BF%BD.html>, pada tanggal 10 Juli 2022 pukul 13.27 WIB.

karyawan BMT UGT NUSANTARA Pamekasan. Adapun rincian penyebaran serta pengembalian kuesioner adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Rincian Penyebaran serta Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	49
Kuesioner yang belum kembali	0
Pengembalian Kuesioner	49
Kuesioner digugurkan	0
Kuesioner digunakan	49
Tingkat pengembalian Kuesioner	100%
Tingkat pengembalian Kuesioner yang digunakan	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 49 dan kuesioner yang dianalisis lebih lanjut sebanyak 49 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

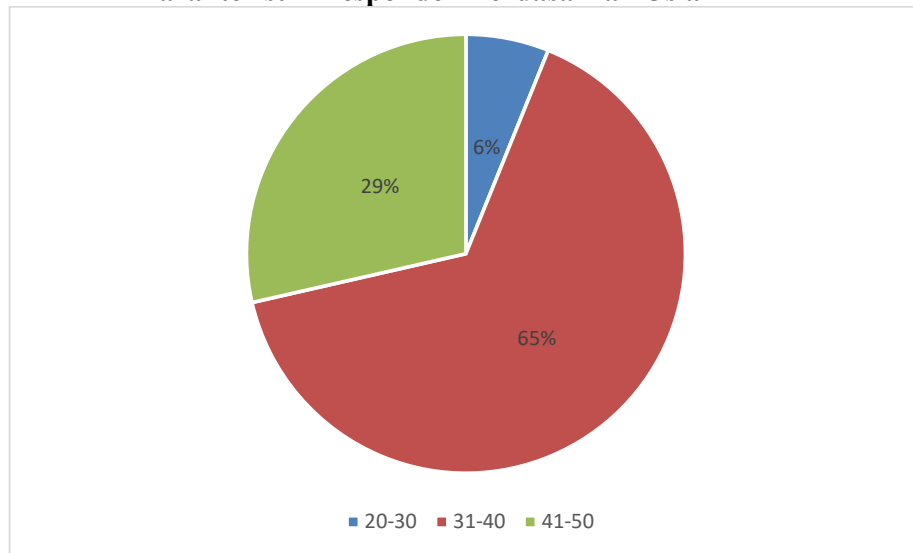
### **3. Deskripsi Data Responden**

Deskripsi data responden menggambarkan status atau kondisi responden dalam tujuan untuk mencari informasi tambahan dan memahami hasil penelitian ini. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karekteristik, antara lain:

#### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, kategori satu usia 20-30 tahun dan kategori dua usia 31-40 tahun dan kategori yang terakhir usia 41-50 tahun. Adapun usia karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se- Kabupaten Pamekasan. pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

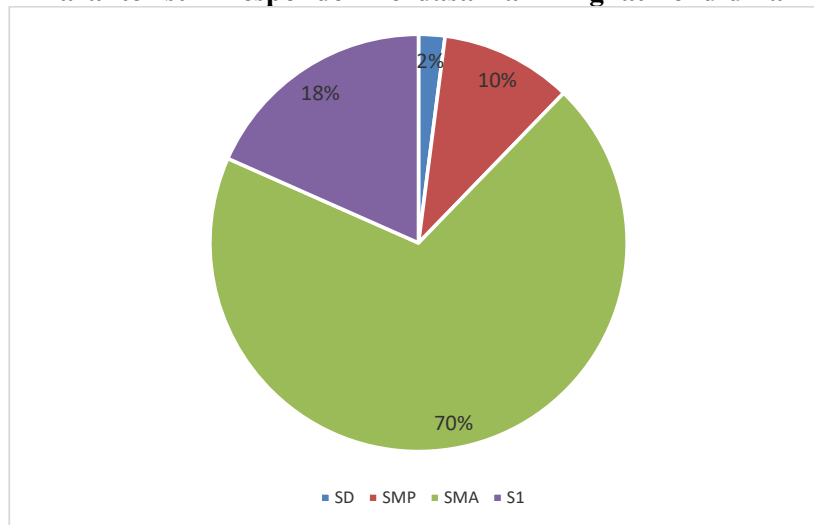


Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan BMT UGT NUSANTARA di Jaringan kantor se-Kabupaten Pamekasan yang diambil sebagai responden, usia 20-30 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 6%, 31-40 tahun berjumlah 32 orang dengan persentase 65.% dan usia 41-50 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 28%. Jadi dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan BMT UGT NUSANTARA Pamekasan yaitu pada usia 31-40 tahun dengan persentase 65%.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pada penelitian ini data pendidikan terakhir karyawan terbagi empat kategori, yaitu SD, SMP, SMA, S1. Adapun data tingkat pendidikan karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se- Kabupaten Pamekasan yang dijadikan sebagai responden adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar riwayat pendidikan karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se- Kabupaten Pamekasan yang diambil sebagai responden adalah berpendidikan SD/Sederajat sebanyak 1 orang dengan persentase 2% , berpendidikan SMP sebanyak 5 orang dengan persentase 10%. Berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 34 orangn dengan persentase 70 % dan terakhir kategori pendidikan S1 sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 18% Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se-Kabupaten Pamekasan rata-rata berpendidikan SMA sebanyak 34 orang dengan persentase 70%.

#### **4. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, karyawan menanggapi pernyataan tentang Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor Se-Kabupaten Pamekasan dapat dijelaskan melalui tanggapan responden yang terdiri dari variabel *Independent* yaitu Latar Belakang Pendidikan

(X) dengan 6 butir pernyataan dan variabel *Dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan 12 butir pernyataan.

**a. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X)**

Adapun tanggapan responden tentang variabel Latar Belakang Pendidikan dapat diketahuipada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Latar Belakang Pendidikan (X)**

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	NO	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	-	-	9	18	34	69,4	5	10,2	1	2	49	100
2	20	40,8	27	55,1	2	4,1	-	-	-	-	49	100
3	17	34,7	27	55,1	4	8,2	1	2	-	-	49	100
4	20	40,8	24	49	5	10,2	-	-	-	-	49	100
TOTAL	57		87		45		1		1			

Sumber: *output* SPSS 25, diolah tahun 2022

Pada tabel 4.2 diatas, karyawan menanggapi item-item pernyataan variabel Latar Belakang Pendidikan , yaitu:

Item ke-1 menyatakan bahwa karyawan menjawab setuju sebanyak 9 (18%), menjawab kurang setuju sebanyak 34 (69%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2%) Sehingga pada ke-1 karyawan tidak memilih jawaban sangat setuju.

Item ke-2 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 20 (40,8%) menjawab setuju sebanyak 27 (55,1%), menjawab kurang setuju sebanyak 2 (4,1%) Sehingga pada ke-2 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-3 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 17 (34,7%) menjawab setuju sebanyak 27 (55,1%) dan menjawab

kurang setuju sebanyak 1 (2,00%), Sehingga pada item ke-3 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-4 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 20 (40,8%) menjawab setuju sebanyak 24 (49%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 5 (10,2%) Sehingga pada item ke-4 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### b. Variabel Kinerja (Y)

Adapun tanggapan responden pada variabel Kinerja dapat diketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)**

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	30,6%	25	51,0%	8	16,3%	1	2	-	-	49	100%
2	17	34,7%	31	63,3%	1	2,0%	-	-	-	-	49	100%
3	13	26,5%	34	69,4%	2	4,1%	-	-	-	-	49	100%
4	10	20,4%	33	67,3%	6	12,2%	-	-	-	-	49	100%
5	20	40,8%	23	46,9%	6	12,2%	-	-	-	-	49	100%
6	17	34,7%	29	59,2%	3	6,1%	-	-	-	-	49	100%
7	24	49,0%	25	51,0%	-	-	-	-	-	-	49	100%
8	19	38,8%	27	55,1%	1	2,0%	-	-	2	4,1%	49	100%
9	28	57,1%	20	40,8%	1	2,0%	-	-	-	-	49	100%
10	12	24,5%	25	51,0%	10	20,4%	2	4,1%	-	-	49	100%
11	28	57,1%	18	36,7%	3	6,1%			-	-	49	100%
12	27	55,1%	22	44,9%	-	-	-	-	-	-	49	100%
TOTAL	230		312		41		2		2			

Sumber: *output* SPSS 25, diolah tahun 2022

Pada tabel 4.3 diatas, karyawan menanggapi item-item pernyataan Kinerja, yaitu:



Item ke-1 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 15 (30,60%). menjawab setuju sebanyak 25 (51,0%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 8 (16,30%) menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,0%) Sehingga pada item ke-1 ini karyawan lebih memilih jawaban sangat setuju dan setuju.

Item ke-2 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 17 (34,70%) menjawab setuju sebanyak 31 (63,30%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,00%). Sehingga pada item ke-2 karyawan tidak memilih jawaban sangat tidak setuju.

Item ke-3 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 13 (34,70%) menjawab setuju sebanyak 34 (69,40%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 2 (4,10%). Sehingga pada item ke-3 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-4 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 10 (20,40%) menjawab setuju sebanyak 33 (67,30%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 6 (12,20%). Sehingga pada ke-4 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-5 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 20 (40,80%) menjawab setuju sebanyak 23 (46,90%). dan menjawab kurang setuju sebanyak 6 (12,20%). Sehingga pada item ke-5 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-6 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 17 (34,70%) menjawab setuju sebanyak 29 (59,20%) dan

menjawab kurang setuju sebanyak 3 (6,10%). Sehingga pada item ke-6 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-7 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 24 (49,00%) dan menjawab setuju sebanyak 25 (51,10%) , Sehingga pada item ke-7 karyawan tidak memilih jawaban kurang setuju. tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-8 menyatakan bahwa kaeryawan menjawab sangat setuju sebanyak 19 (38,80%). menjawab setuju sebanyak 27 (55,10%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,00%). menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 (4,10%) Sehingga pada item ke-8 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju.

Item ke-9 menyatakan bahwa kaeryawan menjawab sangat setuju sebanyak 28 (57,10%). menjawab setuju sebanyak 20 (40,80%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,00%). Sehingga pada item ke-9 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-10 menyatakan bahwa kaeryawan menjawab sangat setuju sebanyak 12 (24,50%). menjawab setuju sebanyak 25 (51,00%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 10 (40,00%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 2 (4,10%). Sehingga pada item ke-10 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-11 menyatakan bahwa kaeryawan menjawab sangat setuju sebanyak 28 (57,10%). menjawab setuju sebanyak 18 (36,70%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 3 (6,10%). Sehingga pada item ke-11 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 5. Hasil Analisis Data

### a. Uji Kualitas Data

Dalam uji kualitas data pada instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui kelayakan atas setiap item pernyataan dalam penelitian ini. Peneliti mengajukan kuesioner sebanyak 18 pernyataan, 6 pernyataan tentang Latar Belakang Pendidikan dan sisanya pernyataan tentang Kinerja Karyawan.

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji instrument yang akan memberikan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Kategori pada uji ini melihat nilai signifikansi, yang mana membandingkan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  ( $n$  ialah jumlah sampel dengan *alpha* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )). Pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , akan tetapi  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tidak valid

Besarnya  $df$  pada penelitian ini ialah =  $49-2=47$  dan *alpha* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga hasil  $r_{tabel}$  diperoleh 0,288. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini ialah:

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X)**

Pernyataan	Korelasi	Validitas
X.1	0,342	Valid
X.2	0,687	Valid
X.3	0,781	Valid
X.4	0,571	Valid

Sumber: *Output SPSS 25*, diolah 2022

Pada tabel 4.4, kolom kolerasi pada setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dan positif dibandingkan  $r_{tabel}(0,288)$  dengan jumlah sampel ialah 49 responden. Pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X) adalah valid sehingga dapat melanjutkan ketahap uji berikutnya.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Korelasi	Validitas
Y1	0,402	Valid
Y2	0,496	Valid
Y3	0,562	Valid
Y4	0,592	Valid
Y5	0,778	Valid
Y6	0,745	Valid
Y7	0,662	Valid
Y8	0,752	Valid
Y9	0,457	Valid
Y10	0,693	Valid
Y11	0,434	Valid
Y12	0,649	Valid

Sumber: *Output SPSS 25*, diolah 2022

Pada tabel 4.5, kolom kolerasi pada setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dan positif dibandingkan  $r_{tabel}(0,288)$  dengan jumlah sampel ialah 49 responden. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid sehingga dapat melanjutkan ketahap uji berikutnya.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila hasil koefisien reliabilitas dari semua variabel dan menunjukkan positif serta signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika  $> 0,600$  dinyatakan tidak reliabel apabila  $< 0,600$ . Adapun tabel hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X)**

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
4	0,635	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 25*, diolah 2022

Pada tabel 4.6 menyatakan bahwa pengujian reabilitas pada instrumen variabel Latar Belakang Pendidikan (X) memiliki nilai *Cronbach Alpha* (0,635) yang mana lebih besar dari (0,600). Jadi hasilnya dapat dikatakan reabel, karena nilai *Cronbach Alpha* nya diatas 0,600 dengan jumlah 4 item pernyataan.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
12	0,836	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 25*, diolah 2022

Pada tabel 4.11 menyatakan bahwa pengujian reabilitas pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* (0,836) yang mana lebih besar dari (0,600). Jadi hasilnya dapat dikatakan reabel, karena nilai *Cronbach Alpha* nya diatas 0,600 dengan jumlah 12 item pernyataan.

Dalam uji kualitas data pada instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk dipakai. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 16 pernyataan, 4 butir pernyataan untuk variabel Latar Belakang Pendidikan , 12 butir dan pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan.

## b. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mendeteksi baik atau tidaknya nilai regresi. Adapun macam-macam uji asumsi klasik antara lain:

### 1) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji glejser yang dihasilkan dalam pengolahan data menggunakan SPSS 25.

Dalam uji heteroskedastisitas glejser bertujuan untuk mendeteksi terjadi atau tidak pada model regresi ini. pada uji glejser mencocokkan nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05\%$  tidak terjadi uji glejser begitupun juga sebaliknya. Adapun pengujian heteroskedastisitas pada uji glejser adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.939	3.452		2.010	.050
	total	-.215	.216	-.144	-.999	.323

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: *Output* SPSS, 25, diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X)  $0,323 > 0,05$  Sehingga

dapat disimpulkan pada hasil diatas tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser.

## 2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi pada variabel bebas dan terikat yang keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogrov Smirnov*. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov Smirnov-Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19513965
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.103
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.      c. Lilliefors Significance Correction. b. Calculated from data.		

Sumber: *Output SPSS*, 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji normalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov* memperoleh signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat dikatakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 3) Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak baik atau tidak

layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode 1 (berada) dengan kesalahan pengganggu t-1 (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.127	4.23953	2.042
a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: *Output SPSS, 25, diolah tahun 2022*

Tabel 4.10 menyatakan bahwa nilai dW sebesar (2,042), maka untuk mengetahui ada tidaknya autokolerasi, akan membandingkan nilai dW dengan nilai dW tabel, yakni:

**Tabel 4.11**  
**Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi**

dW	dL	dU	4-dU	Keputusan
2,042	1,498	1,581	2,419	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: *Output SPSS, 25, diolah tahun 2022*

Keterangan:

Nilai dW (2,042) diperoleh dari table *Durbin Watson* dengan ketentuan  $\alpha = 5\%$ , yakni  $n$  (sampel) = 49 serta  $k$  (Jumlah Variabel Bebas) = 1.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai dW (2,042) ada diantara nilai  $du = 1,581$  dan  $4-du = 2,419$  ( $du < dW < (4-du)$ ), sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.



## B. Pembuktian Hipotesis

### 1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui variabel Latar Belakang Pendidikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan atas perubahan dari setiap peningkatan penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel berka Model regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Regresi Linear sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.315	6.506		5.121	.000
	Latar Belakang Pendidikan	1.147	.406	.381	2.821	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS, 25, diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil regresi linear sederhana memperoleh nilai koefisien pada variabel *independent* latar belakang pendidikan (X) = 1,147. Pada penelitian ini, model persamaan regresi ialah:

$$Y = 33,315 + 1,147X$$

Adapun Model persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 33.315 menyatakan bahwa jika Latar Belakang Pendidikan tidak dipertimbangkan maka (bernilai 0), Kinerja

Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se-kabupaten pamekasan adalah 3,315.

- b. Pada persamaan tersebut, nilai koefisien regresi untuk variabel Latar Belakang Pendidikan adalah positif. Sifat pengaruh yang positif menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan terhadap variabel independen maka kinerja BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se-Kabupaten Pamekasan juga akan meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Latar Belakang Pendidikan sebesar 1,147 berarti bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se-Kabupaten Pamekasan akan meningkat sebesar 1,147 dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.

## 2. Uji Signifikan Partial (Uji t)

Uji parsial variabel bebas terhadap variabel terikat bertujuan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan  $\alpha = 0,05$  dan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$
- b. Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$

Adapun hasil individual variabel *independent* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.315	6.506		5.121	.000
	Latar Belakang Pendidikan	1.147	.406	.381	2.821	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS, 25*

Latar Belakang Pendidikan (X) memperoleh hasil t-hitung sebesar 2,821 dengan signifikansi 0,007. Untuk menentukan nilai t-tabel dalam model regresi yaitu dengan cara menghitung jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas ( $49-1 = 48$ ). jadi, pada ttabel memperoleh nilai sebesar 2,011 artinya thitung > ttabel ( $2,821 > 2,011$ ) dan nilai signifikan ( $0,007 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X) secara partial berepengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se-Kabupaten Pamekasan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* dengan melihat  $R^2$ . Adapun hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.127	4.23953
a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: *Output SPSS, 25*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,145 atau 14,5%. Dalam hal ini 14,5% mempunyai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel *dependent* pada penelitian ini. Artinya 14,5% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel *independent*, yaitu Latar Belakang Pendidikan. Sedangkan sisanya (100% - 14,5% = 85,5%) dapat dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se-Kabupaten Pamekasan dengan jumlah Sampel berjumlah 49 orang. dalam hal ini peneliti melakukan pengujian dengan bantuan program komputer spss 25 berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA Di Jaringan Kantor Se-Kabupaten Pamekasan**

Pada sub ini akan menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu “apakah Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se-Kabupaten Pamekasan?” adapun pembahasannya sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji-t di atas, didapatkan nilai signifikansi variabel X (Latar Belakang Pendidikan) sebesar  $0,007 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $(2,821) > t$  tabel  $(2,011)$ . Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se- Kabupaten Pamekasan.

Hal ini sejalan dengan teori dari schuler dimana beliau mengatakan bahwa tujuan adanya pendidikan adalah untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi kinerja yang buruk. dengan adanya pendidikan, kinerja karyawan akan semakin efektif.<sup>118</sup> tidak terjadi pemborosan karena kecermatan dalam melaksanakan tugas. selaras dengan schuler menurut simamora beliau menyampaikan bahwa manfaat dari adanya pendidikan diantaranya akan meningkatkan kualitas, kuantitas produktivitas<sup>119</sup>.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Rafikah yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Pt. Bni Syariah Kc Bukit Tinggi)” hasilnya latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Novalasari & Tedi Putri

---

<sup>118</sup> Ali Chaerudin dkk, 123

<sup>119</sup> Ibid., 124.

dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ikonoa Warehouse” dimana hasilnya menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh lebih dominan dari pada pengalaman.

## **2. Seberapa Besar Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA Di Jaringan Kantor Se-Kabupaten Pamekasan**

Pada sub bagian ini akan memberikan jawaban dan pembahasan mengenai rumusan masalah yang kedua, yaitu seberapa besar pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se- Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan nilai hasil uji koefiesn determinasi ( $R^2$ ) diatas, di dapatkan nilai pada kolom r square sebesar 0,145 setara 14,5%. Hal ini menandakan bahwa model penelitian ini berkontribusi kurang baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se-Kabupaten Pamekasan. Adapun 85,5% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak nimasukan dalam model penelitian ini, seperti faktor individu, psikologis, dan organisasi.

Menurut Gibson terdapat tiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yakni faktor individu, psikologis, dan organisasi. Faktor individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor organisasi