

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya KSPPS BMT NU Jawa Timur

Salah satu dasar berdirinya NU pada tahun 1926 adalah semangat mengembangkan ekonomi kerakyatan. Hal tersebut dapat dilihat sebelum secara formal NU berdiri, terlebih dahulu ada yang bernama Nahdlatul Tujar (kebangkitan ekonomi). Hal ini tidak lepas dari keinginan untuk mengembangkan perekonomian, agar umat Islam khususnya warga NU terlepas dari kemiskinan.

BMT NU lahir dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat Sumenep dan khususnya masyarakat kecamatan Gapura yang dimana tidak ada peningkatan signifikan terhadap kesejahteraan mereka. Padahal etos kerja mereka cukup tinggi yang sesuai dengan lagu Madura *asapok angen abantal ombek* (berselimut angin dan berbantal ombak).¹

Masyarakat Kecamatan Gapura Kabupaten Sumenep merupakan masyarakat yang pekerja keras, satu keluarga saling bahu membahu untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi kerja keras mereka tidak mampu meningkatkan taraf hidupnya. Oleh sebab itulah muncul keprihatinan dari Nahdlatul Ulama, sehingga pada tahun 2003 pengurus MWC NU Gapura

¹ www.bmtnujatim.com, diakses pada tanggal 15 Oktober 2023 pukul 07.55 WIB.

memberikan tugas kepada Lembaga Perekonomian yang pada waktu itu diketuai oleh Masyudi untuk menangani hal tersebut. Berangkat dari kesepakatan bersama, akhirnya Lembaga Perekonomian merencanakan Program Penguatan Ekonomi untuk kesejahteraan masyarakat yang *Mardhatillah*.

Untuk menjalankan program tersebut, beberapa upaya sudah dilakukan oleh Lembaga Perekonomian, pertama dengan diadakannya pelatihan kewirausahaan pada 8-10 April 2003, lalu dilanjutkan dengan Bincang Bersama Alumni Pelatihan guna merumuskan Model Penguatan Ekonomi Kerakyatan pada 13 Juni 2003, setelah itu Temu Usaha pada tanggal 21 November 2003. Lalu diadakan Lokakarya Tanaman Alternatif selain Tembakau pada 13 Mei 2004, dan Lokakarya Perencanaan Pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU).

Dari kegiatan lokakarya tersebut ditemukan bahwa permasalahan yang sedang dihadapi oleh masyarakat kecil adalah lemahnya akses permodalan, pemasaran, dan penguasaan teknologi. Selanjutnya peserta lokakarya sepakat bahwa yang perlu dituntaskan pertama kali adalah penguatan modal bagi usaha kecil dan mikro yang selama ini kurang mendapatkan akses permodalan dan dikuasai oleh para pemilik modal besar yang melakukan praktik rentenir yang cenderung mencekik usaha mereka.

Masyudi, yang waktu itu merupakan ketua Lembaga Perekonomian NU, memiliki gagasan untuk mendirikan Baitul Maal wat Tamwil (BMT), sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang bergerak di bidang usaha

simpan pinjam bagi anggotanya. Gagasan ini berangkat dari sebuah keprihatinan semakin merajalelanya praktik rentenir. Masyudi saat itu menerima laporan bahwa ada 3.311 pedagang kecil di wilayah Kecamatan Gapura dan sekitarnya yang terjerat praktik rentenir, dengan tingkat bunga hingga 50 persen dalam sebulan. Sehingga pada tanggal 1 Juni 2004 pengurus MWC NU dan peserta lokakarya menyetujui gagasan untuk mendirikan sebuah usaha simpan pinjam berlandaskan syari'ah yang diberi nama BMT (*Baitul Maal wa Tamwil*).²

BMT NU terus mengalami perkembangan hingga pada akhir tahun 2006, pengurus berinisiatif untuk melengkapi legal formalnya sebagai sebuah koperasi sehingga dapat diakui oleh pemerintah dan akhirnya pada tanggal 4 Mei 2007 telah resmi terdaftar di akte notaris dengan Nomor: 10, Badan Hukum: 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, SIUP: 503/6731/SIUP-K/435.114/2007, TDP: 132125200588, dan NPWP: 02.599.962.4-608.000 dengan nama Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat yang disingkat dengan BMT NU.

Pada tanggal 31 Mei 2007 Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat diganti menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat dengan Nomor / tanggal BH: 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007 tanggal 31-05-2007 dan Nomor / tanggal PAD: P2T/7/09.02/01/II/2016 tanggal 24-02-2016.

² Ibid, diakses pada tanggal 15 Oktober 2023 pukul 08.00 WIB.

BMT NU Jawa Timur Cabang Tlanakan berdiri pada 23 Oktober 2016. Sebelum menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT NU Jawa Timur Cabang Tlanakan, awalnya bernama Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Mal Wa Tamwil Nuansa Umat (KJKS BMT NU). BMT NU Jatim Cabang Tlanakan merupakan lembaga keuangan syariah yang berada di Kabupaten Pamekasan tepatnya di Jalan Raya Tlanakan KM : 07, Desa Tlanakan, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur.

BMT NU Jawa Timur Cabang Galis didirikan pada tanggal 2 Juni 2015. BMT NU Jatim Cabang Galis merupakan lembaga keuangan syariah yang berada di Kabupaten Pamekasan tepatnya di JL. Raya Pamekasan – Sumenep, Pandian, Ponteh, Kec. Galis, Pamekasan, Jawa Timur 69382. BMT NU Jawa Timur Cabang Kadur didirikan pada hari Selasa 14 Maret 2017. BMT NU Jatim Cabang Kadur merupakan lembaga keuangan syariah yang berada di Kabupaten Pamekasan tepatnya di JL. Raya Kadur, Lot Polot, Pamekasan, Jawa Timur 69355.

BMT NU Jawa Timur Cabang Larangan didirikan pada tanggal 17 November 2015 dengan modal awal 387.882.965. BMT NU Jatim Cabang Larangan merupakan lembaga keuangan syariah yang berada di Kabupaten Pamekasan tepatnya di JL. Raya Blumbungan, Kec, Larangan, Pamekasan, Jawa Timur 69383. BMT NU Jawa Timur Cabang Proppo didirikan pada hari Senin tanggal 9 Januari 2017. BMT NU Jatim Cabang Proppo merupakan lembaga keuangan syariah yang berada di Kabupaten Pamekasan tepatnya di JL. Raya Gayam Barat, Proppo, Kec. Proppo, Pamekasan, Jawa Timur 69363.

BMT NU Jawa Timur Cabang Pakong didirikan pada tanggal 23 Maret 2016. BMT NU Jatim Cabang Pakong merupakan lembaga keuangan syariah yang berada di Kabupaten Pamekasan tepatnya di JL. Raya Pakong – Waru, Duko, Tampojung Pregi, Kec, Pakong, Pamekasan, Jawa Timur 69352. BMT NU Jawa Timur Cabang Pasean didirikan pada tanggal 24 Desember 2016. BMT NU Jatim Cabang Pasean merupakan lembaga keuangan syariah yang berada di Kabupaten Pamekasan tepatnya di JL. Raya Pasean.

b. Visi dan Misi BMT NU Jawa Timur

Visi :

Terwujud BMT NU yang Jujur, Amanah dan Profesional.

Misi :

- a) Menerapkan prinsip-prinsip syarat dalam kegiatan ekonomi, memberdayakan pengusaha kecil dan menengah dan membina kepeduliannya (orang mampu) kepada dhuafa (kurang mampu) secara terpola dan berkesinambungan.
- b) Membersihkan layanan usaha yang prima kepada seluruh anggota dan mitra KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur.
- c) Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur yang layak serta profesional untuk kesejahteraan bersama.

- d) Memperkuat permodalan sendiri dalam rangka memperluas jaringan layanan BMT Jawa Timur.
- e) Turut berperan serta dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah.

c. Produk-Produk KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan

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

Tabel 3.1
Jenis Produk KSPPS BMT NU Jawa Timur

FUNDING	LENDING	JASA
Simpanan anggota	Al-Qardhul Hasan	Transfer/Kiriman Uang Antar Bank Dalam dan Luar Negeri
Simpanan Pendidikan Fathonah	Murabahah Dan Bai'Bitsamanil Ajil	Pendaftaran Haji Dan Umroh
Simpanan Haji dan Umroh	Pembiayaan Hidup Sehati	Pembayaran Tagihan (PLN, BPJS,Pulsa, dll)
Simpanan Lebaran	Mudharabah Dan Musyarakah	Pembayaran Biaya Pendidikan Perguruan Tinggi.

Tabungan Mudharabah	Rahn/Gadai	
Tabungan Ukhrawi	Pembiayaan Tanpa Jaminan (LASISMA)	
Simpanan Berjangka Wadi'ah Berhadiah		
Simpanan Berjangka dan Mudharabah		

d. Data Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan

Tabel 3.2
Data Karyawan

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
1.	Ach. Rida'i	Laki-Laki	S1
2.	Dinang Kamilah	Perempuan	S1
3.	Kuntum Khoiru Ummah	Perempuan	S1
4.	Zainatul Ulfa	Perempuan	S1
5.	Nurul Rasyid	Laki-Laki	SMA
6.	Lutfiki	Laki-Laki	S1
7.	Mohammad Ali	Laki-Laki	S1
8.	Kamilatul Laily	Perempuan	S1

9.	Mufarihah	Perempuan	S1
10.	St. Aisyah	Perempuan	S1
11.	Luluk Fajariyah	Perempuan	S1
12.	Imam Bukhari	Laki-Laki	S1
13.	Hanafi	Laki-Laki	S1
14.	Hasan Basri	Laki-Laki	S1
15.	Abd. Rosyid	Laki-Laki	S1
16.	Khotijah	Perempuan	S1
17.	Rajamina	Perempuan	D2
18.	Muis	Laki-Laki	S1
19.	Moh. Havis	Laki-Laki	S1
20.	Zai	Laki-Laki	S1
21.	Makbul	Laki-Laki	S1
22.	Bella Ajeng Novita Sari	Perempuan	S1
23.	Husnul Khotimah	Perempuan	D2
24.	Hasyism As'ari	Laki-Laki	SMA
25.	Khoirul Umam	Laki-Laki	S1
26.	Muhammad Muzanni	Laki-Laki	S1
27.	Iltizamah	Perempuan	S1
28.	Miftahur Rohmah	Perempuan	S1
29.	Hafidi	Laki-Laki	S1
30.	Mahrus Jailani	Laki-Laki	S1

31.	Ainur Rosyadi	Laki-Laki	S1
32.	Moh. Jamali	Laki-Laki	S1
33.	Yuliana Intisari	Perempuan	S1
34.	Maunatul Farizah	Perempuan	S1
35.	Ayu Sulaihah	Perempuan	S1
36.	Wasilatur Rahmah	Perempuan	S1
37.	Suramlah	Perempuan	S1
38.	Fariqul Isbahah	Perempuan	S1
39.	Silviana Yuliasari	Perempuan	S1
40.	Alfiani Syafitri	Perempuan	SMA
41.	Hanafi	Laki-Laki	S1
42.	Masrullah	Laki-Laki	S1
43.	Moh. Ihlas	Laki-Laki	S1
44.	Moh. Ali	Laki-Laki	S1
45.	Joni Sodikin	Laki-Laki	S1
46.	Taufiqurrahman	Laki-Laki	S1
47.	Vita Meilani	Perempuan	S1
48.	Sitti Hosnol Hotimah	Perempuan	S1
49.	Imam Maulidi	Laki-Laki	S1
50.	Al-Mutaabbit Billah	Laki-Laki	S1
51.	Lutfi Rahman	Laki-Laki	SMA
52.	Titin Musyarrofah	Perempuan	S1

53.	Didik Haryanto	Laki-Laki	S1
54.	Lukman Hakim	Laki-Laki	S1
55.	Fauzatul Jasilah	Perempuan	S1
56.	Heni Sunaira	Perempuan	S1
57.	Sufiyatus Salamah	Perempuan	S1
58.	Uswatun Hasanah	Perempuan	S1
59.	Irma Munafatillah	Perempuan	S1
60.	Faridatus Shalehah	Perempuan	S1

Sumber : KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan

1. Deskripsi Data Responden

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan angket atau kuesioner langsung kepada responden. Penelitian ini menyebarkan 60 angket atau kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan. Berikut rincian data penyebaran dan pengembalian kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Rincian Penyebaran Pengembalian Kuesioner

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1.	Kuesioner yang disebarkan	60
2.	Kuesioner yang tidak kembali	0
3.	Kuesioner yang kembali	60

4.	Kuesioner yang digugurkan	0
5.	Kuesioner yang digunakan	60
6.	Tingkat pengembalian (<i>Respon Rute</i>)	100%
7.	Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable Respon Rute</i>)	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

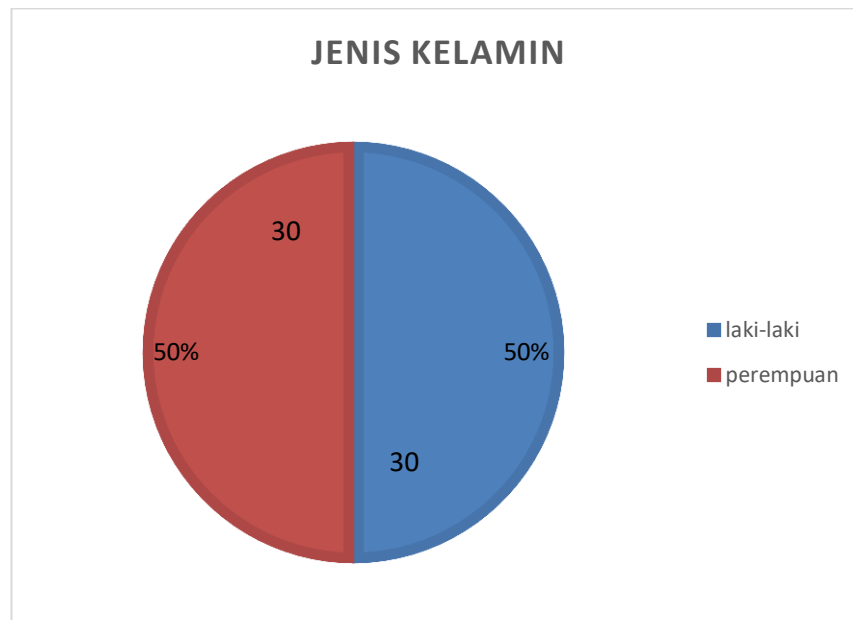
Tabel diatas menunjukkan bahwa angket atau kuesioner yang dianalisis lebih lanjut sebanyak 60 angket atau kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

b. Deskripsi Data Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

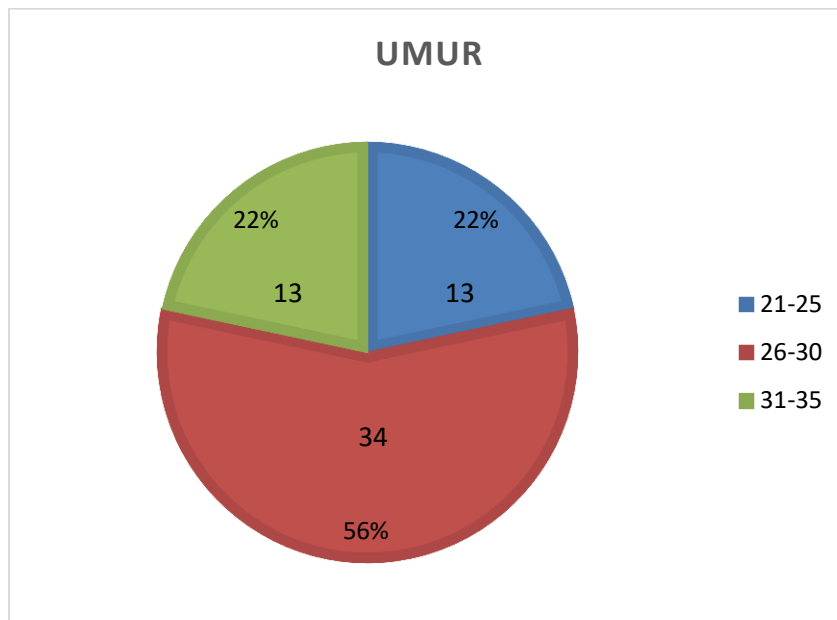
Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui informasi karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 30 orang dengan presentase 50%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 30 orang dengan presentase 50%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai dari 21-25 tahun, kemudian 26-30 tahun, hingga 31-35 tahun. Adapun usia karyawan KSPPS

BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.2
Grafik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu 21-25 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 22%, 26-30 tahun berjumlah 34 orang dengan presentase 56%, dan 31-35 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 22%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah data tentang pendidikan terakhir responden dari karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan:

Gambar 2.3
Grafik Pendidikan Terakhir Responden



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu pendidikan S1 berjumlah 54 orang dengan presentase 90%, pendidikan D2 berjumlah 2 orang dengan presentase 3%, dan pendidikan SMA berjumlah 4 orang dengan presentase 7%

c. Deskripsi variabel

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 30 item. 10 item pernyataan untuk variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), 10 item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), 10 item pernyataan untuk variabel kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan maka diperoleh hasil jawaban sebagai berikut:

1) Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Tabel 3.4

Rata-rata Jawaban Responden pada Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

No Item	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	44	73	16	27							60
2	40	70	20	30							60
3	34	60	26	40							60
4	29	48	31	52							60
5	30	50	30	50							60
6	34	60	26	40							60
7	31	52	29	48							60
8	38	60	22	40							60

9	26	41	30	51	4	8					60
10	30	50	29	48	1	2					60
Jumlah	336		259		5						600

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden pada pernyataan-pernyataan mengenai variabel latar belakang pendidikan sebanyak 336 responden sangat setuju, 259 responden setuju, dan 5 responden menyatakan netral.

2) Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 3.5

Rata-rata Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja (X2)

No Item	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	32	53	28	47							60
2	40	65	20	35							60
3	27	45	33	55							60
4	12	20	29	48	19	32					60
5	8	13	33	55	19	32					60
6	27	45	29	48	4	7					60

7	14	23	32	54	14	23					60
8	30	50	30	50							60
9	31	52	29	48							60
10	30	50	30	50							60
Jumlah	251		293		56						600

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden pada pernyataan-pernyataan mengenai variabel motivasi kerja sebanyak 251 responden sangat setuju, 293 responden setuju, dan 56 responden menyatakan netral.

3) Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.6

Rata-rata Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	28	46	31	52	1	2					60
2	9	15	25	42	26	43					60
3	28	46	31	52	1	2					60
4	30	50	30	50							60
5	27	45	32	53	1	2					60
6	33	55	27	45							60

7	30	50	30	50							60
8	26	43	33	55	1	2					60
9	35	58	25	42							60
10	37	62	23	38							60
Jumlah	283		287		30						600

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden pada pernyataan-pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan sebanyak 283 responden sangat setuju, 287 responden setuju, dan 30 responden menyatakan netral.

d. Uji Instrumen (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 30 butir pernyataan, 10 butir pernyataan untuk variabel latar belakang pendidikan (X_1), 10 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

1) 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 daripada r-tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini dengan jumlah sampel 60 dan $alpha$ 0,05 didapat r-tabel 0,2542. 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 (latar belakang pendidikan dan motivasi kerja) serta item pernyataan pada variabel Y yaitu kinerja karyawan dinilai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,2542. Berikut ini adalah koefisien korelasi tiap item pernyataan terhadap skor totalnya.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r-tabel	Validitas
Latar Belakang Pendidikan (X₁)	X _{1.1}	0,687	0,2542	Valid
	X _{1.2}	0,769	0,2542	Valid
	X _{1.3}	0,603	0,2542	Valid
	X _{1.4}	0,425	0,2542	Valid

	X _{1.5}	0,469	0,2542	Valid
	X _{1.6}	0,408	0,2542	Valid
	X _{1.7}	0,476	0,2542	Valid
	X _{1.8}	0,459	0,2542	Valid
	X _{1.9}	0,464	0,2542	Valid
	X _{1.10}	0,447	0,2542	Valid
Motivasi Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,396	0,2542	Valid
	X _{2.2}	0,591	0,2542	Valid
	X _{2.3}	0,471	0,2542	Valid
	X _{2.4}	0,775	0,2542	Valid
	X _{2.5}	0,760	0,2542	Valid
	X _{2.6}	0,694	0,2542	Valid
	X _{2.7}	0,571	0,2542	Valid
	X _{2.8}	0,542	0,2542	Valid
	X _{2.9}	0,520	0,2542	Valid
	X _{2.10}	0,421	0,2542	Valid

Minat Nasabah (Y)	Y.1	0,497	0,2542	Valid
	Y.2	0,367	0,2542	Valid
	Y.3	0,520	0,2542	Valid
	Y.4	0,710	0,2542	Valid
	Y.5	0,637	0,2542	Valid
	Y.6	0,562	0,2542	Valid
	Y.7	0,388	0,2542	Valid
	Y.8	0,483	0,2542	Valid
	Y.9	0,646	0,2542	Valid
	Y.10	0,527	0,2542	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil r_{hitung} yang lebih besar dan positif daripada nilai r_{tabel} . Maka, indikator dari variabel latar belakang pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) yaitu valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan SPSS menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Bila hasil koefisien reliabilitas

dari semua variabel menunjukkan positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Kuesioner dinyatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,600$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,600$.

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X_1)	0,691	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,780	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,706	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Dari keterangan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,600$. Dengan demikian variabel rekrutmen, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

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 23. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel 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 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut.

Tabel 3.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10,846	4,866		2,229	,030		
	X1	,270	,109	,250	2,465	,017	,834	1,199
	X2	,488	,086	,574	5,653	,000	,834	1,199

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

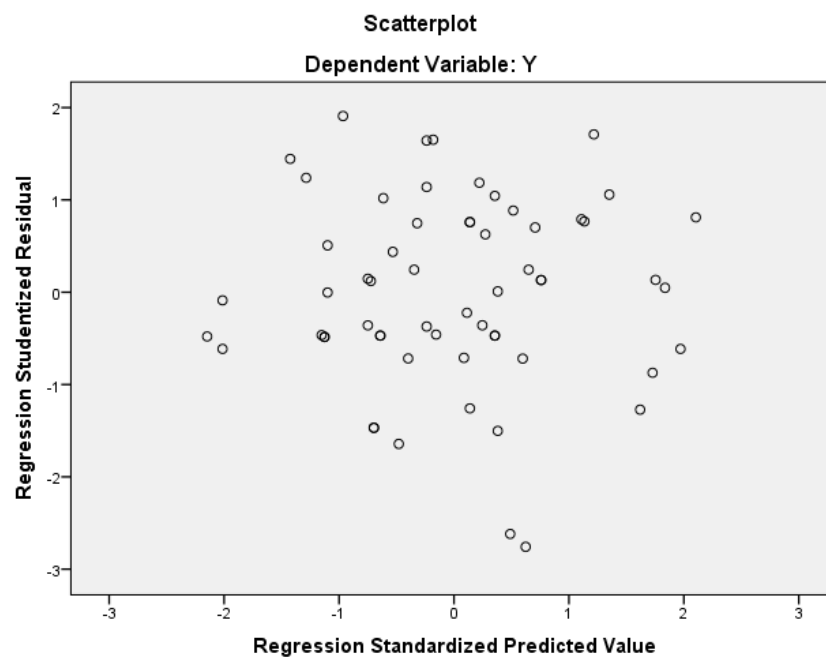
Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas

tidak terjadi multikolinearitas. Artinya bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas 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 heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan nilai residualnya.

Gambar 2.4
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatter Plot*



Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 2.4 diatas dari hasil output SPSS 23, grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, di mana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk lebih memastikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, peneliti juga melakukan uji Glejser. Apabila hasil signifikasi $> 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut hasil uji Glejser:

Tabel 3.10
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,951	2,906		-,327	,745
	X1	,061	,065	,134	,930	,357
	X2	-,006	,052	-,016	-,114	,910

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi variabel independen latar belakang pendidikan (X1) = 0,357 dan motivasi kerja (X2) = 0,910. Nilai tersebut lebih besar dari signifikasi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

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

Tabel 3.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,714 ^a	,509	,492	2,007	2,091

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Dari hasil uji autokorelasi di atas dapat diketahui nilai DW sebesar 2,029, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel independen (k=2). Yang kemudian berdasarkan tabel DW diperoleh nilai dL dan dU sebagai berikut:

Tabel 3.12
Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi

dL	dU	4 – dL	4 – dU	DW	Keputusan
1,527	1,658	2,473	2,342	2,091	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Tabel Durbin-Watson

Tabel tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 2,091 berada diantara $dU = 1,658$ dan nilai $4 - dU = 2,342$ ($dU < DW < (4-dU)$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

4) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependent dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Sebuah data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$, begitu juga sebaliknya. Berikut hasil uji One-sample Kolmogrov-Smirnov pada penelitian ini.

Tabel 3.13
Hasil Uji Normalitas dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	60

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,97311031
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,074
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
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.		

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,086 dengan signifikasi 0,200 lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

B. Deskripsi Data Responden

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10,846	4,866		2,229	,030
	X1	,270	,109	,250	2,465	,017
	X2	,488	,086	,574	5,653	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 3.14 diatas diperoleh koefisien variabel independen latar belakang pendidikan (X_1) = 0,270 dan motivasi kerja (X_2) = 0,488 dengan konstanta sebesar (10,846). Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 10,846 + 0,270 X_1 + 0,488 X_2 + \varepsilon$$

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

- a) Konstanta sebesar 10,846 menyatakan bahwa jika variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam keadaan konstan (tetap), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 10,846.
- b) Koefisien regresi X_1 (latar belakang pendidikan) sebesar 0,270 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada latar belakang pendidikan akan diikuti dengan penambahan nilai

kinerja karyawan sebesar 0,270. Begitu juga sebaliknya, setiap pengurangan satu satuan pada latar belakang pendidikan akan diikuti dengan pengurangan nilai kinerja karyawan sebesar 0,270.

- c) Koefisien regresi X_2 (motivasi kerja) sebesar 0,488 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada motivasi kerja akan diikuti dengan penambahan nilai kinerja karyawan sebesar 0,488. Begitu juga sebaliknya, setiap pengurangan satu satuan pada motivasi kerja akan diikuti dengan pengurangan nilai kinerja karyawan sebesar 0,488.

2. Uji t (Parsial)

Variabel independen dengan SPSS versi 23 sebagai berikut: Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan $\alpha = 0,1$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel
 - 1) Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan
 - 1) Apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji signifikansi secara parsial:

Tabel 3.15
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10,846	4,866		2,229	,030
	X1	,270	,109	,250	2,465	,017
	X2	,488	,086	,574	5,653	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Hasil analisis uji t diatas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,67065. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel bebas), $df = 60 - 2 = 58$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,67065. Pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel latar belakang pendidikan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,465 dengan taraf signifikansi 0,017. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,465 > t_{tabel}$ 1,67065, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

Variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,653 dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $5,653 > t_{tabel}$ 1,67065, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa gagal tolak H_0 . Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

3. 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:

- a. Dengan membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel
 - 1) Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan
 - 1) Jika angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Jika angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji signifikan secara simultan variabel independen dengan SPSS versi 23 sebagai berikut.

Tabel 3.16

Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,487	2	119,243	29,591	,000 ^b
	Residual	229,697	57	4,030		
	Total	468,183	59			

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

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,591 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikansi 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 3,150 diperoleh dari dk penyebut = $V_2 = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel bebas) - 1 dan dk pembilang = $V_1 = k - 1$. $V_2 = 60 - 2 = 58$ dan $V_1 = 2 - 1 = 1$. Berarti nilai F_{hitung} 25,591 > F_{tabel} 3,150 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel X (latar belakang pendidikan dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji sejauh mana kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen pada suatu persamaan regresi. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) terletak diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang semakin menajuhi 0 atau semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variable kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) melalui program SPSS diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 3.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,509	,492	2,007

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji R^2 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai R^2 adalah sebesar 0,509 atau 50,9 %. Artinya variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mampu mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 50,9 %. Sedangkan sisanya 49,1 % (100% - 50,9%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Tabel 3.18
Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
Ha1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.	Diterima

Ha2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.	Diterima
Ha3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.	Diterima

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mencoba memberikan pembahasan terhadap masing-masing variabel yang dibahas di dalam penelitian ini. Berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel latar belakang pendidikan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,465 dengan taraf signifikansi 0,017. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,465 > t_{tabel}$ 1,67065, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel latar belakang pendidikan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

Latar belakang pendidikan memiliki peran penting dalam mengelola sebuah lembaga atau perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan memberikan pengaruh yang semakin baik bagi sebuah lembaga atau perusahaan. Latar belakang pendidikan juga mempengaruhi perkembangan dan kemajuan lembaga dengan menciptakan kreasi dan inovasi. Pendidikan memberikan nilai-nilai yang positif bagi seseorang dalam bekerja.

Pendidikan merupakan pembentukan nilai pribadi manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan merupakan salah satu usaha dalam peningkatan pengetahuan, pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Jadi latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Pendidikan dalam masyarakat terdiri dari pendidikan informal, pendidikan nonformal dan pendidikan formal. Pendidikan sangat penting bagi seseorang karena pendidikan merupakan usaha seseorang untuk jauh lebih dewasa dalam berpikir dan mampu mempengaruhi sikap pribadi seseorang.

Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh teori sagala, yaitu semakin karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, maka akan semakin tinggi untuk pencapaian target perusahaan atau lembaga. Latar belakang pendidikan

mempunyai ikatan erat dengan hasil seleksi yang dilaksanakan perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu akan terlihat prestasinya di seleksi bidang yang dikuasainya. Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian kerja dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan mayoritas telah berijazah S1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa didapatkan pendidikan S1 berjumlah 54 karyawan dengan persentase 90%, pendidikan D2 berjumlah 2 karyawan dengan persentase 3% dan pendidikan SMA berjumlah 4 orang dengan persentase 7%. Hal ini dapat dikatakan bahwa di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan sangat memperhatikan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan karena dengan adanya latar Belakang Pendidikan yang baik dapat memberikan kontribusi yang sangat nyata terhadap Kinerja Karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Abd. Halim, yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat dengan nilai $t_{hitung} (3.675) > t_{tabel} (1.66864)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.³ Semua pernyataan yang terdapat dalam variabel latar belakang pendidikan mendapat respon yang positif dari karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan dengan

³ Pitriyani dan Abd. Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat, " *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (EBMA)*, Vol. 1 No. 1 (2020), 65.

jawaban sangat setuju responden sebanyak 336 responden. Hal ini dapat membuktikan bahwa latar belakang pendidikan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan sudah dilakukan sebaik mungkin untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,653 dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $5,653 > t_{tabel}$ 1,67065, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gagal tolak H_0 . Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

Pada sebuah lembaga, semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan teori Handoko yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan kekuatan terpenting yang harus ada di dalam suatu lembaga keuangan sehingga memiliki rasa semangat dan keinginan yang kuat dalam bekerja. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan suatu

perusahaan. sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Pada lembaga KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan pemberian motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik. Motivasi ekstrinsik biasanya melalui pemberian gaji dan bonus, keamanan dalam bekerja dan kondisi lingkungan dalam bekerja yang sudah memberikan rasa nyaman sehingga membuat karyawan fokus dalam bekerja. Sedangkan pada motivasi instrinsik berasal dari dalam diri seseorang seperti tanggung jawab dalam pekerjaan, prestasi yang didapatkan selama bekerja, memanfaatkan potensi kerja dan banyaknya kontribusi yang telah diberikan selama bekerja.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah, Afiah Mukhtar dan Nurjaya, dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dengan nilai $t_{\text{statistik}} 10.711 > t_{\text{tabel}} 1.96$.⁴

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan

⁴ Asmawiyah, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Mirai Management*, VOL. 5. No. 2 (2020), 398.

adalah dengan memberikan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya.

Semua pernyataan yang terdapat dalam variabel motivasi kerja mendapat respon yang positif dari karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan dengan jawaban setuju responden sebanyak 293 responden. Hal ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan sudah dilakukan dengan cukup baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Pengaruh Secara Simultan Antara Variabel Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di wilayah Pamekasan

Pembahasan ini akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah “Apakah latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan?”

Setelah dilakukan pengujian data, didapat hasil dari uji F yaitu nilai F_{hitung} sebesar 25,591 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikansi 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 3,150 diperoleh dari dk penyebut = $V_2 = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel bebas) - 1 dan dk pembilang = $V_1 = k - 1$. $V_2 = 60 - 2 = 58$ dan $V_1 = 2 - 1 = 1$. Berarti nilai $F_{hitung} 25,591 > F_{tabel} 3,150$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel X (latar belakang pendidikan dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

Selain dari hasil uji F dapat juga dilihat dari hasil analisis data besarnya koefisien determinasi (R^2). Diketahui hasil uji R^2 adalah sebesar 0,509 atau 50,9%. Artinya variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mampu mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 50,9 %. Sedangkan sisanya 49,1 % (100% - 50,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji diatas variabel (latar belakang pendidikan dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila latar belakang pendidikan dan motivasi kerja dilakukan dengan baik dan benar, maka akan berdampak pada semakin berkualitasnya kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

