

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 gambaran Umum BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem**

##### **4.1.1 Gambaran Umum BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem**

###### **4.1.1.1 Profil BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem**

Menghadapi perkembangan perekonomian nasional yang senantiasa bergerak cepat, kompetitif, dan terintegrasi dengan tantangan yang kian kompleks serta sistem keuangan, khususnya menyangkut lembaga keuangan mikro yang melayani rakyat kecil, pengurus Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang tergerak untuk berusaha berbuat sesuatu.

Pengurus ICMI Orsat Rembang yang dimotori dr. H. Aris Munandar MMR. MBA, Drs. H. Wiratmoko, MM, dr. H. Nowohadi TS. DSPD, dan lain-lain, berusaha tidak hanya berpikir tetapi sekaligus berbuat amal sholih yang bermanfaat bagi ummat. Maka dirintis sebuah lembaga keuangan mikro yang dapat memberdayakan ummat untuk mencapai kesejahteraan.

Setelah terbentuk organisasi Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) di Kabupaten Rembang oleh beberapa tokoh masyarakat dan agama pada tahun 1995 dibentuklah organisasi baru yang bernama PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil). Organisasi ini mencoba menjembatani pemikiran ICMI waktu itu dalam pendirian sebuah lembaga keuangan mikro Syari'ah.

ICMI kemudian menunjuk dua tokoh masyarakat yaitu H. Muskuri Zuhdi Lc seorang tokoh masyarakat sekaligus kyai di Rembang untuk mendirikan BMT di wilayah Rembang (sekarang BMT Shohibul Ummat) dan H. Abdullah Yazid seorang Tokoh Masyarakat, Kyai dan juga pedagang klontong di Pasar Lasem, untuk mendirikan BMT di wilayah Lasem (sekarang bernama KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera). Kedua tokoh ini menjadi pilar berdirinya BMT di Kabupaten Rembang atas prakarsa ICMI.

KJKS BMT BUS didirikan tanggal 10 November 1996 dengan berbadan hukum Koperasi Serba Usaha (KSU). Dengan berjalannya waktu badan hukum yang semula KSU ini disempurnakan menjadi Koperasi Simpan Pinjam (KSPS). Kemudian disempurnakan lagi menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal wat Tamwil “Bina Ummat Sejahtera” atau yang biasa kita kenal dengan nama KJKS BMT BUS.

#### **4.1.1.2 Visi dan Misi BMT Bina Ummat Sejahtera**

Adapun Visi dan Misi dari BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) sebagai berikut:

VISI:

Menjadi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Terdepan Dalam Pendampingan Usaha Kecil Yang Mandiri

MISI:

1. Membangun lembaga jasa keuangan mikro syari’ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari’ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.

2. Menjadikan lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
3. Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomikecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq, dan shodaqah, guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
4. Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang sehat dan tangguh.
5. Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat Islam sebagai Khoera Ummat.

#### **4.1.1.3 Prinsip Operasional BMT**

1. Prinsip kerja BMT Bina Ummat Sejahtera

Sebagai lembaga keuangan non Bank, BMT Bina Ummat Sejahtera melakukan prinsip kerjanya secara konsisten dengan mengacu kepada ketetapan-ketetapan syar'i sebagaimana terkandung Al-Qur'andan Hadits Rasulullah SAW serta ijma' dan fatwa ulama. Sedangkan dalam menjalankan prinsipkerjanya BMT Bina Ummat Sejahtera mempunyai prinsip kerja sebagai berikut :

a. Pemberdayaan

BMT Bina Ummat Sejahtera adalah Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang selalu menstringer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumber daya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang financial dan pemasaran, sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

b. Keadilan

Sebagai *intermediary institution*, BMT Bina Ummat Sejahtera, menerapkan azas kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.

c. Pembebasan

Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah, BMT Bina Ummat Sejahtera yang berazaskan *akhlaqul karimah* dan kerahmatan, melalui produk-produknya, insya Allah akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.

2. Budaya kerja BMT Bina Ummat Sejahtera

BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan mikro syari'ah menetapkan budaya kerja dengan

prinsip-prinsip syari'ah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan.

Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rasulullah yang disingkat SAFT :

a. *Shidiq*

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkatabenar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.

b. *Amanah*

Menjadi terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

c. *Fathonah*

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

d. *Tabligh*

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

3. Struktur Organisasi BMT Bina Ummat Sejahtera

Untuk memperlancar tugas BMT, maka diperlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan oleh personil yang ada di dalam BMT tersebut. Struktur organisasi BMT meliputi, musyawarah, anggota pemegang simpanan pokok, dewan syari'ah, Pembina manajemen, pemasaran, kasir dan pembukuan.

70

Tetapi dalam kenyataannya setiap BMT memiliki bentuk struktur organisasi yang berbeda, hal ini dipengaruhi oleh :

- a. Ruang lingkup atau wilayah operasi BMT
- b. Efektivitas dalam pengelolaan organisasi BMT
- c. Orientasi program kerja yang akan direalisasikan dalam jangka pendek dan jangka panjang
- d. Jumlah sumber daya manusia yang diperlukan dalam menjalankan operasi BMT.

Adapun struktur organisasi Pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem adalah sebagai berikut:

Ketua Pengurus	: H. Abdullah Yazid
Sekretaris	: H. Jumanto Ps, S. Pd
Wakil Sekretaris	: H. Moh. Ansori, S. Pd
Bendahara	: Hj. Maryam Cholil
Wakil Bendahara	: Imam Prayogo
Pengawas Syariah	: 1. H. Mahmudi S. Ag 2. H. Taufiqurrahman, BA

#### 4. Sasaran Mutu BMT Bina Ummat Sejahtera

Dengan memanfaatkan jaringan dan pengalaman, BMT Bina Ummat Sejahtera memfokuskan sasarannya pada :

- a. Memberdayakan pengusaha kecil menjadi potensi masyarakat yang handal.

---

<sup>70</sup> Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi* (Yogyakarta : Ekonisia, 2005), h. 106

- b. Sebagai lembaga intermediary, dengan menghimpun dan menyalurkan dana anggota secara permanen dan kontinyu untuk mengembangkan ekonomi produktif bagi kemaslahatan masyarakat.
- c. Proaktif dalam berbagai program pengembangan sarana social kemasyarakatan.
- d. Mengangkat harkat dan martabat fakir dan miskin ke tingkat yang lebih baik.
- e. Mewujudkan kehidupan yang seimbang dalam keselamatan, kedamaian, kesejahteraan dan pemerataan keadilan ekonomi antara kaum fakir miskin dengan *aghniya* (kaum berpunya).

#### 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden memiliki jenis kelamin dan umur. Jenis kelamin hanya ada dua yaitu laki-laki dan perempuan. Laki-laki dengan koding 1 dan perempuan dengan koding 2. Dari tabel dapat diartikan bahwa karyawan BTM Bina Ummat Sejahtera Lasem 70% adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat dijelaskan bahwa laki-laki merupakan penanggung jawab sebuah keluarga. Tabel frekuensinya jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Distribusi Frekuensi Perbandingan Jenis Kelamin

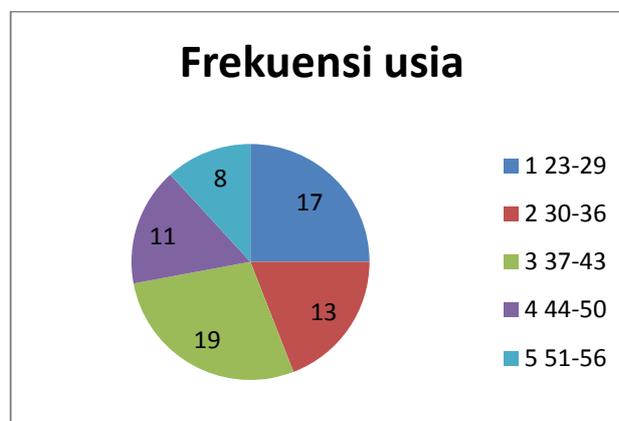
Kode	Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-laki	49	70
2	Perempuan	20	30

Keterangan pada tabel dapat digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin

Pembuatan tabel distribusi frekuensi umur menggunakan kelas interval, di mana jangkauan kelasnya adalah 32 dengan banyaknya kelas  $6,9 = (1 + 3,3 \log 100)$  sehingga panjang kelasnya adalah 32 di bagi 6,9 yaitu 4,5 (dibulatkan menjadi 5). Frekuensi umur yang paling banyak yaitu 37 sampai 43 tahun sebesar 27,1% dan frekuensi terendah yaitu 51 sampai 56 tahun sebesar 11,4 %.keterangan mengenai tabel di atas dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 4.2 Frekuensi Usia

Tabel 4.2

## Distribusi Frekuensi Perbandingan Umur

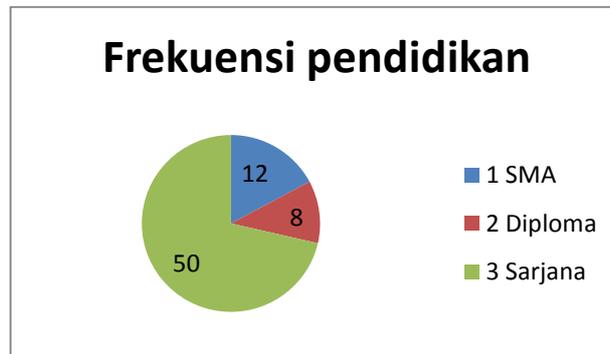
Kode	umur	Frekuensi	Persen
1	23-29	17	24,3
2	30-36	13	18,6
3	37-43	19	27,1
4	44-50	11	15,7
5	51-56	8	11,4

Tabel 4.3

## Distribusi Frekuensi Perbandingan Pendidikan.

Kode	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SMA	12	17,1
2	Diploma	80	11,4
3	Sarjana	50	71,4

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 71,4% karyawan merupakan lulusan sarjana artinya bahwa kualitas sumber daya manusia di BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem sangat memperhatikan pendidikan. Hal ini jelas akan berdampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan. Berikut gambar untuk tingkat pendidikan di BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.



Gambar 4. 3 Frekuensi Pendidikan BMT BUS Lasem.

### 4.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengukuran adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pertanyaan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS ver. 18.0. Berdasarkan output SPSS ver. 18.0 (lihat person correlation antara item pertanyaan dengan total) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner nasabah BTM BUS.

		Correlations					
		PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	total
PT1	Pearson Correlation	1	,387**	,445**	,399**	,158	,566**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,001	,191	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT2	Pearson Correlation	,387**	1	,271*	,257 <sup>†</sup>	,469**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,001		,023	,032	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70

PT3	Pearson Correlation	,445**	,271*	1	,141	,326**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023		,243	,006	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT4	Pearson Correlation	,399**	,257*	,141	1	,211	,474**
	Sig. (2-tailed)	,001	,032	,243		,080	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT5	Pearson Correlation	,158	,469**	,326**	,211	1	,670**
	Sig. (2-tailed)	,191	,000	,006	,080		,000
	N	70	70	70	70	70	70
total	Pearson Correlation	,566**	,693**	,620**	,474**	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lanjutan Validitas

#### Correlations

		PT6	PT7	PT8	PT9	PT10	total
PT6	Pearson Correlation	1	,574**	,315**	,315**	,167	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,008	,168	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT7	Pearson Correlation	,574**	1	,016	,197	,197	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000		,893	,102	,102	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT8	Pearson Correlation	,315**	,016	1	,751**	,488**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,008	,893		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT9	Pearson Correlation	,315**	,197	,751**	1	,451**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,008	,102	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT10	Pearson Correlation	,167	,197	,488**	,451**	1	,604**
	Sig. (2-tailed)	,168	,102	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70
total	Pearson Correlation	,671**	,531**	,689**	,716**	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lanjutan Validitas

		Correlations					
		PT11	PT12	PT13	PT14	PT15	total
PT11	Pearson Correlation	1	,715**	,619**	,332**	,347**	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,003	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT12	Pearson Correlation	,715**	1	,595**	,475**	,407**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT13	Pearson Correlation	,619**	,595**	1	,275*	,494**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,021	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT14	Pearson Correlation	,332**	,475**	,275*	1	,209	,635**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,021		,082	,000
	N	70	70	70	70	70	70
PT15	Pearson Correlation	,347**	,407**	,494**	,209	1	,552**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,082		,000
	N	70	70	70	70	70	70
total	Pearson Correlation	,715**	,801**	,746**	,635**	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa, semua item pertanyaan mempunyai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Jumlah responden dengan determinasi materi material (X1), materi spiritual (X2) dan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan adalah 78 responden tetapi yang bersedia mengisi kuesioner sebanyak 70 responden. Untuk material spiritual (X1) jumlah pertanyaan ada lima dan semuanya valid, materi spiritual (X2) jumlah pertanyaan ada lima dan yang semua valid, dan kinerja karyawan (y) dari semua pertanyaan valid.

#### 4.4 Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Reliability Analysis-Scale (Alpha) Penilaian kinerja karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PT1	59,23	24,990	,491	,898
PT2	59,34	24,200	,633	,892
PT3	59,29	24,497	,546	,896
PT4	59,37	25,889	,404	,900
PT5	59,26	24,802	,616	,893
PT6	59,34	24,489	,611	,893
PT7	59,21	25,301	,455	,899
PT8	59,44	24,598	,635	,893
PT9	59,31	23,987	,658	,891
PT10	59,31	24,653	,529	,896
PT11	59,27	23,302	,644	,892
PT12	59,50	23,152	,753	,887
PT13	59,27	24,056	,697	,890
PT14	59,43	24,509	,566	,895
PT15	59,61	25,081	,475	,898

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius, mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, hasilnya tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan dalam hal

ini adalah variabel materi material (X1), materi spiritual (X2) dan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Kepercayaan suatu instrumen sangat penting karena mencakup keandalan dalam hal ini kuesioner. Ungkapan yang mengatakan bahwa kuesioner harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$ . Dalam hal ini akan dilakukan uji reliabilitas untuk ukuran (determinasi) materi material (X1), materi spiritual (X2) dan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Dari hasil pengukuran diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua item pertanyaan dari variabel dapat dikatakan reliabel.

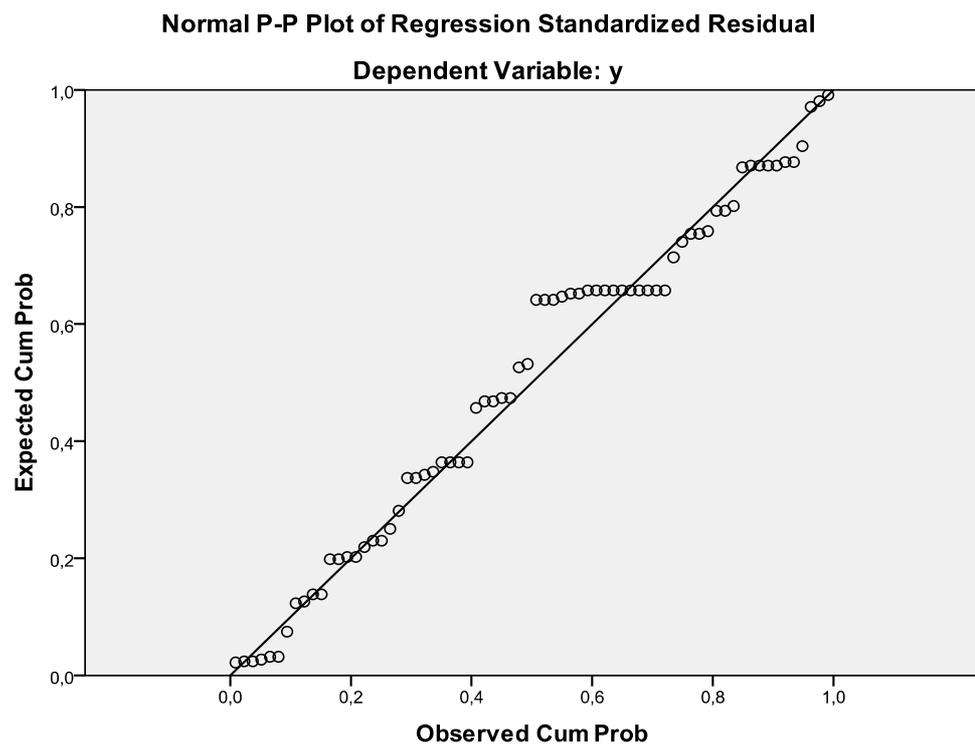
#### **4.5 Uji Asumsi Klasik**

Suatu persamaan regresi linear yang baik harus memenuhi asumsi klasik. Dalam regresi linear berganda asumsi yang harus dipenuhi adalah residual normal. Ketika residual tidak normal biasanya dapat dilihat dari rentang jawaban responden yang terlalu jauh. Asumsi selanjutnya yaitu multikolinieritas yaitu suatu asumsi tidak terjadi korelasi antar variabel sales promosi dan personal selling. Asumsi autokorelasi yang artinya residual antar waktu saling berkorelasi. Sedangkan asumsi heterokedastisitas adalah asumsi dimana varian tidak konstan. Suatu asumsi

klasik harus terpenuhi dalam suatu persamaan regresi linear yang baik residual harus normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.5.1 Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal dapat di lihat dari normal probability plot sebagai berikut:



Gambar 4.4 kenormalan residual

Dari gambar di atas dapat disimpulkan data menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan residual data memenuhi asumsi kenormalan. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi pada Kolmogorf

Smirnov 0,112. Hal ini memberi arti bahwa data telah berdistribusi normal. Tabel Kolmogorf Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kolmogorf Smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,30830078
Most Extreme Differences	Absolute		,143
	Positive		,069
	Negative		-,143
Kolmogorov-Smirnov Z			1,200
Asymp. Sig. (2-tailed)			,112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### 4.5.2 Multikolinearitas

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya ultikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan, *Variance inflation factor (VIF)* nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-,921	2,037		-,452	,653			
x1	,394	,152	,314	2,589	,012	,367	2,723	
x2	,625	,144	,527	4,353	,000	,367	2,723	

a. Dependent Variable: y

Dari tabel di atas diketahui nilai VIF kurang dari 10 maka antar variabel tidak terjadi multikolinieritas. Masing masing variabel dari *Sales Promotion*, *Personal Selling* dan Minat Nasabah memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 sehingga syarat terjadinya multikoleneartas tidak terpenuhi.

#### 4.5.3 Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,674 sehingga dapat dikatakan bahwa antar residual tidak dapat dijelaskan untuk itu perlu digunakan uji Run test. Tabel *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Tabel 4.8 Durbin Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,799 <sup>a</sup>	,639	,628	1,328	2,674

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Uji Run Test digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada suatu data. Uji Run Test menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,074 (lebih dari 0,05) yang artinya data tidak terjadi Autokorelasi. Tabel uji Run Test sebagai berikut:

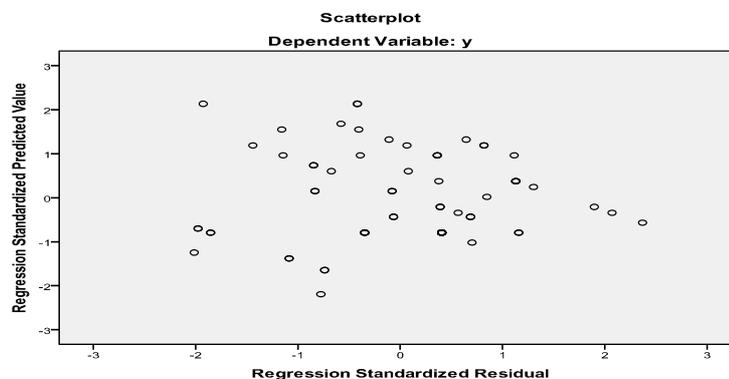
Tabel 4.9 Uji Run Test

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	,29351
Cases < Test Value	35
Cases >= Test Value	35
Total Cases	70
Number of Runs	48
Z	2,890
Asymp. Sig. (2-tailed)	,074

a. Median

#### 4.5.4 Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemungkinan adanya gejala heteroskedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan diagram *scatterpoot*, di mana sumbu X adalah residual dan sumbu Y adalah niali Y yang diprediksi. Pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas dalam suatu model regresi.



Gambar 4.5 Scatter Plot

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

dan diperoleh pemodelan regresi kepuasan pelanggan adalah  $Y = -0,921 + (0,394)X_1 + (0,625)X_2 + 2,037$  mengenai koefisien dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Persamaan Regresi Berganda Kinerja Karyawan BMT BUS Lasem.

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,921	2,037		-,452	,653		
	x1	,394	,152	,314	2,589	,012	,367	2,723
	x2	,625	,144	,527	4,353	,000	,367	2,723

a. Dependent Variable: y

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b1 = Koefisien Regresi Motivasi Material

b2 = Koefisien Regresi Motivasi Spiritual

X1 = Motivasi Material

X2 = Motivasi Spiritual

e = Varians Pengganggu

Dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan bahwa jika kinerja karyawan naik satu poin maka motivasi material akan naik sebesar 0,394. Begitu pula jika kinerja karyawan naik maka motivasi spiritual akan naik 0,625. Karena pengaruh yang dihasilkan adalah positif.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi adjust ( $R^2$ ), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

#### 4.7 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11  
Uji t Pada Variabel Kinerja Karyawan BTM BUS Lasem.

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,921	2,037		-,452	,653		
x1	,394	,152	,314	2,589	,012	,367	2,723
x2	,625	,144	,527	4,353	,000	,367	2,723

a. Dependent Variable: y

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel motivasi material dan motivasi spiritual secara individual dalam menerangkan variasi kinerja karyawan. Uji parsial untuk variabel kinerja karyawan BTM Bina Umat Lasem.

Dari semua variabel yang diujikan menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi material dan spiritual. Berbagai pengamatan terhadap konsumen sebagai responden di lapangan menunjukkan bahwa ketika komponen-komponen seperti bonus maupun tunjangan diberikan otomatis loyalitas karyawan akan didapatkan.

#### 4.8 Uji statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (motivasi material dan spiritual) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 4.12 Statistik Uji F Pemodelan Kinerja Karyawan BMT BUS Lasem.

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209,168	2	104,584	59,330	,000 <sup>a</sup>
	Residual	118,104	67	1,763		
	Total	327,271	69			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Kriteria pengujian:

- a. Jika tingkat signifikansi  $F > 0,05$  atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika tingkat signifikansi  $F < 0,05$  atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi adalah 0,005 yang artinya bahwa semua variabel bebas (motivasi

spiritual dan material) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### 4.9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai adjust  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Adjust  $R^2 = 0,628$  yang berarti bahwa 62,8% dipengaruhi oleh motivasi material dan spiritual. Sedangkan 37,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi Adjust  $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,799 <sup>a</sup>	,639	,628	1,328	2,674

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Korelasi parsial dari masing-masing variabel dapat di hitung dengan melihat tabel berikut:

Tabel 4.14 Korelasi Parsial

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	x1	,733	,302	,190
	x2	,777	,470	,319

a. Dependent Variable: y

Penghitungan korelasi motivasi material terhadap kinerja karyawan yaitu:  $((0,302*0,314)/0,977095)*100%=9,71$  dan korelasi spiritual terhadap kinerja karyawan yaitu:  $((0,470*0,527)/0,977095)*100%=25,35$ . Jadi motivasi material menyumbangkan korelasi sebesar 9,71% terhadap kinerja karyawan dan motivasi spiritual menyumbangkan korelasi sebesar 25,35% terhadap kinerja karyawan.

#### 4.10 Pembahasan

Dari Uji T maupun Uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi material maupun spiritual baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Umat Lasem. Variabel Motivasi Material (*X1*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dengan ditunjukkan P value  $0,000 < 0,05$ . Variabel Motivasi Spiritual (*X2*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dengan ditunjukkan P value  $0,000 < 0,05$ . Variabel Motivasi Material (*X1*) dan Motivasi Spiritual (*X2*) bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dengan ditunjukkan P value  $0,000 < 0,05$ . Motivasi material menyumbangkan korelasi sebesar 9,71% terhadap kinerja karyawan dan motivasi spiritual menyumbangkan korelasi sebesar 25,35% terhadap kinerja karyawan

Berikut deskripsi dari item pertanyaan kuesioner yang diajukan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Gaji yang Diberikan Sesuai.

## PT1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2,9	2,9	2,9
4	41	58,6	58,6	61,4
5	27	38,6	38,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Gaji sesuai pekerjaan yang diberikan adalah pertanyaan pertama yang diajukan dalam kuesioner. Karyawan BMT Bina Lasem 97,2% menyatakan persetujuan atas pernyataan tersebut. Hanya dua orang yang menjawab netral. Sedangkan pertanyaan kedua yaitu mengenai bonus yang diberikan. Karyawan 94,3 persen menjawab setuju akan pernyataan tersebut dan hanya empat orang yang bersikap netral.

Tabel 4.15 Bonus Kinerja Karyawan

## PT2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,7	5,7	5,7
4	45	64,3	64,3	70,0
5	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Tabel 4.16 Tambahan Gaji sesuai Pekerjaan.

## PT3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,7	5,7	5,7
4	41	58,6	58,6	64,3
5	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Tabel 4.17 Fasilitas dari Perusahaan sama seperti Pekerja yang lainnya.

**PT4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,4	1,4	1,4
	4	53	75,7	75,7	77,1
	5	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Pertanyaan ke tiga dan ke empat berkaitan dengan tambahan gaji dan fasilitas dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang menyatakan persetujuannya terhadap tambahan gaji sebesar 94,3 persen sedangkan yang bersikap netral sebanyak 4 orang. Sedangkan untuk pertanyaan ke empat mengenai fasilitas yang diberikan satu orang menyatakan netral sedangkan 79 orang menyatakan persetujuannya.

Tabel 4.18 Tunjangan dari BMT Bina Umat Lasem.

**PT5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	47	67,1	67,1	67,1
	sangat benar	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Tabel 4.19 Rukun Iman sebagai Dorongan Kerja.

**PT6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Normal	3	4,3	4,3	4,3
	Benar	47	67,1	67,1	71,4
	sangat benar	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Pertanyaan ke lima dan ke enam berkaitan dengan tunjangan karyawan dan rukun iman sebagai dorongan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang menyatakan 100% persetujuannya terhadap tunjangan karyawan. Sedangkan untuk pertanyaan ke enam mengenai rukun iman sebagai dorongan kerja tiga orang menyatakan netral sedangkan 67 orang menyatakan persetujuannya.

Tabel 4.20 Bekerja Mengharap Ridlo Allah.

**PT7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid normal	1	1,4	1,4	1,4
benar	42	60,0	60,0	61,4
sangat benar	27	38,6	38,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Tabel 4.21 Bekerja Merupakan Ibadah.

**PT8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid normal	4	5,7	5,7	5,7
benar	52	74,3	74,3	80,0
sangat benar	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Tabel 4.22 Situasi Kerja Menyenangkan.

**PT9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid normal	4	5,7	5,7	5,7
benar	43	61,4	61,4	67,1
sangat benar	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Tabel 4.23 Saling Tolong Menolong antara satu dengan yang lainnya.

**PT10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	normal	4	5,7	5,7	5,7
	benar	43	61,4	61,4	67,1
	sangat benar	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Pertanyaan tujuh sampai sepuluh mengenai pernyataan mengingat bekerja sebagai ibadah, situasi kerja menyenangkan dan saling tolong menolong. Sebanyak 4 orang menyatakan normal mengenai pernyataan bekerja sebagai ibadah sedangkan 64 orang menyatakan kebenarannya bahwa bekerja adalah ibadah. Sebanyak 4 orang menyatakan situasi normal mengenai situasi kerja menyenangkan di BMT BUS Lasem sedangkan 66 dari 70 responden menyatakan kebenarannya mengenai kebenaran situasi kerja yang menyenangkan. Pernyataan mengenai saling tolong menolong antara satu dengan yang lainnya dari 70 responden 66 karyawan menyatakan kebenaran dari pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Mengerjakan Pekerjaan dengan Optimal.

**PT11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	normal	8	11,4	11,4	11,4
	benar	32	45,7	45,7	57,1
	sangat benar	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Item pertanyaan selanjutnya yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, sebanyak 8 orang menyatakan hal itu adalah normal sedangkan 62 orang dari 70 responden menyatakan kebenarannya menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hal ini dapat diartikan karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 4.25 Memenuhi Kualitas Kerja yang ditargetkan

PT12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	normal	10	14,3	14,3	14,3
	benar	44	62,9	62,9	77,1
	sangat benar	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Item pertanyaan selanjutnya yaitu mengenai karyawan memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan. Sepuluh orang menyatakan normal mengenai pernyataan tersebut sedangkan 60 dari 70 responden menyatakan kebenarannya. Hal ini dapat diartikan bahwa secara umum karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang ditargetkan.

Tabel 4.26 Menguasai Pekerjaan dengan Baik.

PT13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	normal	2	2,9	2,9	2,9
	benar	44	62,9	62,9	65,7
	sangat benar	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Item pertanyaan ke-13 adalah tentang penguasaan pekerjaan di mana 2 orang menyatakan normal dan 68 orang dari 70 responden menyatakan kebenarannya. Dapat diartikan bahwa karyawan menguasai dan berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.27 Memunculkan Ide dalam Menyelesaikan Tugas.

**PT14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	normal	6	8,6	8,6	8,6
	benar	47	67,1	67,1	75,7
	sangat benar	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Karyawan yang menyatakan bersikap normal yaitu 6 orang dalam pernyataan mengeluarkan ide untuk menyelesaikan tugas yang ada sedangkan yang menyatakan kebenarannya memunculkan ide dalam menyelesaikan tugas. Kesimpulannya karyawan BMT BUS Lasem sangat kreatif dan pemikir dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Tabel 4.29 Mematuhi Jam Kerja.

**PT15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	normal	11	15,7	15,7	15,7
	benar	50	71,4	71,4	87,1
	sangat benar	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen di mana dipengaruhi oleh motivasi material dan spiritual. Jumlah pertanyaan yang diajukan ada lima item dan dinyatakan Valid. Dari item pertanyaan mengenai kinerja karyawan optimal yang menyatakan jam kerja yang diberlakukan masih normal yaitu 11 orang dan yang menyatakan kebenaran dari jam kerja yang diberlakukan yaitu 59 orang dari 70 responden.