

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Awal Terbentuknya BMT Al Hikmah

KSPPS BMT Al-Hikmah berdiri pada bulan April tahun 1997, pada saat awal berupa Lembaga Swadaya Masyarakat (LKM) BMT Al-Hikmah yang belum berbadan hukum. Didirikan oleh tokoh-tokoh masyarakat di Bangsri dengan 23 anggota pendiri. Hasil kesepakatan masing-masing anggota membayar simpanan pokok Rp 500.000 (lima ratus ribu) pada saat itu terkumpul dana sebesar Rp 11.500.000 (sebelas juta lima ratus ribu rupiah). Pada bulan Agustus 1998 mendapat ijin usaha dari Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jepara sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU). Pada awal operasional sewa kantor semi permanen berdinding kayu, baru kemudian tahun 2002 membeli kantor permanen berlantai dua. Jumlah karyawan pada saat awal tiga orang pada tahun 2012 karyawan berjumlah 49 dan sampai sekarang terus berkembang sehingga jumlah karyawan menjadi 98 orang. Pada tahun 2012 Koperasi Serba Usaha (KSU) BMT Al-Hikmah merubah anggaran dasar menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS).<sup>1</sup>

##### 2. Profil BMT Al Hikmah

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| a. Nama Koperasi        | :KSPS BMT Al-Hikmah  |
| b. Tanggal Berdiri      | : 27 Agustus 1998  |
| c. Alamat               | :Jl. Jepara Bangsri Km. 10<br>Mlonggo Jepara, Tlpn/Fax:(0291) 771166 |
| d. Nomor Akta Pendirian | :08/BH/KDK.II.12/XII.1998  |
| e. Nomor Akta Perubahan |  |
| Anggaran Dasar          | :18/06/8/BH/PAD/XIV.10/XI/2011                                       |

---

<sup>1</sup> Data dokumentasi KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 8 Agustus 2017.

f. Nomor NPWP :1.641.917.8

### 3. Produk-Produk KSPPS BMT Al Hikmah

#### a. Produk Simpanan

##### 1) Simpanan Sirela (Simpanan Suka Rela Lancar)

Simpanan suka rela, anggota dan calon anggota yang penyetoran dan pengambilan dapat dilakukan sewaktu-waktu. Setoran awal minimal Rp. 5.000 (lima ribu rupiah). Menggunakan akad mudharabah, dimana BMT Al-Hikmah akan memberikan bagi hasil kepada penyimpan sesuai dengan nisbah yang ditentukan dan disesuaikan dengan saldo rata-rata harian dan bagi hasil tersebut akan dikreditkan ke rekening simpanan setiap akhir bulan.<sup>2</sup>

##### 2) Simpanan Suka Rela Berjangka (SISUKA)

Simpanan anggota dan calon anggota secara berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu sesuai akad. Setoran minimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) menggunakan akad mudharabah dan bagi hasil bisa diambil tunai setiap bulan atau dikreditkan ke rekening simpanan amanah. Selain itu juga dapat dipakai sebagai jaminan pembiayaan di BMT Al- Hikmah, jangka waktu simpanan 3 bulan dengan bagi hasil 55%:45%, 6 bulan dengan bagi hasil 65%:92%, dan 12 bulan dengan bagi hasil 75%:25%.

##### 3) Simpanan Wadiah

Simpanan dengan jangka waktu minimal 24 bulan, dengan besarnya simpanan minimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah). Penyimpan tidak mendapatkan bagi hasil tiap bulan selama dana dititipkan di BMT Al-Hikmah. Penyimpan mendapatkan hadiah secara langsung, pada saat buka rekening simpanan. Simpanan dapat diambil setelah jatuh tempo sesuai dengan kesepakatan pada saat buka rekening simpanan.

---

<sup>2</sup> Data dokumentasi KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 8 Agustus 2017.

#### 4) Simpanan Beasiswa

Simpanan anggota yang diperuntukkan untuk keperluan pendidikan anak-anaknya, dengan jumlah setoran minimal Rp 3.570.000,- sampai dengan Rp 7.592.000,-, penyimpan tidak mendapatkan bagi hasil tetapi BMT Al-Hikmah memberikan fasilitas beasiswa anaknya mulai dari SD sampai perguruan tinggi semester delapan.

#### 5) Simpanan Barokah

Jumlah simpanan yang harus disetor anggota adalah sebesar Rp.20.000 (dua puluh ribu rupiah) setiap bulannya selama 30 bulan. BMT memberikan fasilitas undian hadiah dan bonus masing-masing anggota Rp. 50.000. Setelah jatuh tempo semua anggota, simpanannya dikembalikan dengan mendapat bonus dan kesempatan memenangkan undian hadiah.<sup>3</sup>

#### 6) Simpanan Umroh Al-Hikmah

Yaitu simpanan yang diperuntukkan untuk anggota yang mempunyai rencana untuk umroh, setoran awal minimal 1.000.000, selanjutnya sesuai dengan keinginan dari nasabah sampai uang yang terkumpul cukup untuk menunaikan ibadah umroh, selain itu juga BMT Al-Hikmah mengadakan undian setiap tahunnya yang berhadiah umroh.

#### 7) Simpanan Terencana Al-Hikmah (SITERA)

Yaitu simpanan yang diperuntukkan bagi program pensiun, program pendidikan, persiapan haji, perumahan ataupun rencana-rencana kedepan. Jadi bagi nasabah yang sudah memasuki masa umur tua, ataupun punya rencana bangun rumah bisa ikut dalam tabungan SITERA, selain itu dalam simpanan terencana Al-Hikmah ini porsi bagi hasil lebih menguntungkan karena diperhitungkan secara akumulatif, jumlah setoran mulai dari 50.000 sampai 200.000 per

---

<sup>3</sup> Data dokumentasi KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 8 Agustus 2017.

bulan, dengan bagi hasil 48:52% dan juga simpanan ini tidak terbebani biaya administrasi. Pada tabungan pensiun setorannya sebesar 100.000 perbulan selama 25 tahun.<sup>4</sup>

b. Produk Pembiayaan

1) Mudharabah (bagi hasil)

Penyimpan lingkungan kerja kerja sepenuhnya oleh BMT sedangkan nasabah menyediakan usaha dan manajemen. Hasil keuntungan akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.

2) Murabahah (jual beli)

Pembiayaan atas dasar jual beli dimana harga jual didasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah keuntungan bagi BMT. Keuntungan adalah selisih harga jual dengan harga beli yang disepakati bersama.

3) Ijarah

Pembiayaan dengan prinsip pemanfaatan atas barang atau jasa baik diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atau tidak. Keuntungan diambil dari jasa/*ujrah* berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

4) Rahn/Gadai Emas

BMT Al-Hikmah sebagai penggadai yang menyediakan dana untuk menggadai barang gadaian. BMT menanggung keamanan dan keutuhan atas barang yang digadai, keuntungan ditentukan atas pemeliharaan dan penyimpanan barang tersebut dengan persetujuan pihak yang menggadaikan (nasabah)

c. Pelayanan pembayaran rekening listrik, transfer uang dan pembayaran *leasing*.

---

<sup>4</sup> Data dokumentasi KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 8 Agustus 2017.

#### 4. Filosofi KSPPS BMT Al Hikmah

KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara memiliki filosofi yang digambarkan dalam bentuk visi, misi dan tujuan.<sup>5</sup>

##### a. Visi

Menjadi lembaga keuangan yang Islami, profesional, terbaik dan mensejahterakan.

##### b. Misi

- 1) Menjadikan jajaran pengurus dan pengelola KSPPS BMT Al-Hikmah menjadi mukmin yang baik dan berkomitmen terhadap Islam.
- 2) Melakukan profesi pemberdayaan anggota.
- 3) Membangun budaya lembaga yang Islami.
- 4) Menerapkan konsep syariah secara benar dalam bermuamalah.
- 5) Meningkatkan mutu pelayanan kepada anggota.
- 6) Mengembangkan manajemen lembaga dan SDM pengelola.
- 7) Memperkokoh jaringan kerja.

##### c. Tujuan

- 1) Terwujudnya budaya kerja yang Islami
- 2) Terwujudnya lembaga keuangan yang bebas dari transaksi ribawi
- 3) Mengangkat kesejahteraan anggota
- 4) Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro

#### 5. Kerjasama dengan Instansi Lain yang Pernah dan Sedang Dilakukan

- a. Asosiasi BMT Jawa Tengah dalam pengembangan SDM
- b. BMT center pengembangan SDM
- c. PT Perlingkungan kerjaan BMT Ventura, kerja sama peningkatan lingkungan kerja kerja.
- d. Bank Syariah Mandiri kerjasama peningkatan lingkungan kerja kerja
- e. Bank Muamalat, kerja sama peningkatan lingkungan kerja kerja

---

<sup>5</sup> Data dokumentasi KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 8 Agustus 2017.



- f. Induk Koperasi Syariah (INKOPSYAH), kerja sama peningkatan lingkungan kerja kerja
- g. Permata Syariah dalam pemanfaatan teknologi ATM Mini (*Marcant*)
- h. PT Citra Sarana dalam pengembangan informasi dan teknologi.<sup>6</sup>

## B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 40 kuesioner yang peneliti sebarakan semua kuesioner kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, umur, pendidikan dan jabatan.

### 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	25	62,5%

<sup>6</sup> Data dokumentasi KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 8 Agustus 2017.

Perempuan	15	37,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 62,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 37,5% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan karena pondasi utama sebuah lembaga jasa keuangan adalah pada para marketingnya. Jadi kebanyakan yang bekerja di perusahaan mayoritas kaum laki-laki.

## 2. Umur Responden

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-29 tahun	15	37,5%
30-39 tahun	20	50%
40-49 tahun	5	12,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel responden berumur antara 20-29 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 20 orang atau 50%

dan umur 92-49 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren memiliki pekerja yang dapat digolongkan umur produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan Karakteristik individu dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

### 3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA sederajat	15	37,5%
Diploma	5	12,5%
Sarjana	20	50%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel responden yang berpendidikan SLTA sederajat yaitu sebesar 15 orang atau 37,5%. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan diploma sebesar 5 orang atau 12,5% dan Sarjana sebesar 20 orang atau 50%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren sebagian besar adalah berpendidikan SLTA dan Sarjana, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada perusahaan BMT Al Hikmah Cabang Daren, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas



telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manumur yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Data Hasil Penelitian**

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
X1.1	8	20,0	15	37,5	8	20,0	7	17,5	2	5,0
X1.2	11	27,5	17	42,5	8	20,0	4	10,0	0	0
X1.3	5	12,5	13	32,5	15	37,5	7	17,5	0	0
X1.4	8	20,0	15	37,5	9	22,5	7	17,5	1	2,5
X1.5	4	10,0	16	40,0	16	40,0	3	7,5	1	2,5
X1.6	8	20,0	13	32,5	14	35,0	2	5,0	3	7,5
X1.7	10	25,0	17	42,5	11	27,5	2	5,0	0	0
X1.8	12	30,0	20	50,0	6	15,0	1	2,5	1	2,5
X2.1	11	27,5	10	25,0	16	40,0	1	2,5	2	5,0
X2.2	12	30,0	15	37,5	7	17,5	4	10,0	2	5,0
X2.3	12	30,0	16	40,0	6	15,0	4	10,0	2	5,0
X2.4	12	30,0	9	22,5	10	25,0	7	17,5	2	5,0
X2.5	13	32,5	13	32,5	10	25,0	2	5,0	2	5,0
X2.6	13	32,5	24	60,0	3	7,5	0	0	0	0
X2.7	11	27,5	16	40,0	8	20,0	3	7,5	2	5,0
Y.1	11	27,5	22	55,0	4	10,0	3	7,5	0	0
Y.2	9	22,5	18	45,0	7	17,5	6	15,0	0	0

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Y.3	15	37,5	15	37,5	6	15,0	4	10,0	0	0
Y.4	8	20,0	16	40,0	9	22,5	6	15,0	1	2,5
Y.5	23	57,5	11	27,5	5	12,5	1	2,5	0	0

Sumber: data primer yang diolah, 2018

### 1. Perekrutan (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai perekrutan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral (20%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (5%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (42,5%), netral (20%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (32,5%), netral (37,5%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral (22,5%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (10%), setuju (40%), netral (40%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Kemudian pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (32,5%), netral (35%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (7,5%). Kemudian pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (42,5%), netral (27,5%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan kedelapan responden menjawab sangat setuju sebanyak (30%), setuju (50%), netral (15%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%).

### 2. Pelatihan Kerja (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai pelatihan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (25%),

netral (40%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (5%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (30%), setuju (37,5%), netral (17,5%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (5%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (30%), setuju (40%), netral (15%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (5%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (30%), setuju (22,5%), netral (25%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (5%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (32,5%), netral (25%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (5%). Kemudian pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (60%), netral (7,5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (40%), netral (20%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (5%).

### **3. Kinerja karyawan (Y)**

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (55%), netral (10%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,5%), setuju (45%), netral (17,5%), tidak setuju (15%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (37,5%), setuju (37,5%), netral (15%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (40%), netral (22,5%), tidak setuju (15%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (57,5%), setuju (27,5%), netral (12,5%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (0%).

## D. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

#### a. Variabel Perekrutan ( $X_1$ )

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x1q1	0,412	0,3610	Valid
x1q2	0,645	0,3610	Valid
x1q3	0,406	0,3610	Valid
x1q4	0,457	0,3610	Valid
x1q5	0,411	0,3610	Valid
x1q6	0,474	0,3610	Valid
x1q7	0,590	0,3610	Valid
x1q8	0,643	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif.

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel perekrutan yang terdiri dari 8 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Pelatihan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x2q1	0,843	0,3610	Valid
x2q2	0,830	0,3610	Valid
x2q3	0,580	0,3610	Valid
x2q4	0,830	0,3610	Valid
x2q5	0,843	0,3610	Valid
x2q6	0,758	0,3610	Valid
x2q7	0,733	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan alpha 0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel pelatihan kerja yang terdiri dari 7 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.



## c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
yq1	0,853	0,3610	Valid
yq2	0,773	0,3610	Valid
yq3	0,803	0,3610	Valid
yq4	0,717	0,3610	Valid
yq5	0,889	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien  $\alpha > 0,60$  maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Perekrutan (X1)	8 Item	0,729	0,60	Reliabel
Pelatihan kerja (X2)	7 Item	0,794	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	5 Item	0,816	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

#### E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji	Nilai	Hasil
Multikolinieritas	VIF $X_1 = 1,021$ $X_2 = 1,021$	Tidak terdapat multikolinieritas dalam model penelitian
Heterokedastisitas	Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik nol sumbu y	Tidak terjadi heterokidastisitas
Autokorelasi	DW = 1,739	Tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi
Normalitas	Grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal	Data terdistribusi normal

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018.

### 1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan konflik kerja karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

### 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.

### 3. Uji Autokorelasi

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,739 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 40 orang dan jumlah variabel bebas 2, maka diperoleh nilai  $d_l$  0.8404 dan nilai  $d_u$  2.3089. Oleh karena nilai DW 1,739 diantara  $d_l < DW < d_u$  yaitu  $(2.3089 < 1,739 < 1.6911)$  maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

**4. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**F. Hasil Analisis Statistik**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Analisis Regresi**

Uji	Nilai	Hasil
Analisis Regresi	Konstata = 6,132 b <sub>1</sub> = 0,226 b <sub>2</sub> = 0,354	Menunjukkan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y secara sendiri-sendiri
Uji Partial	t <sub>1</sub> = 2,452 sig = 0,015 t <sub>2</sub> = 2,967 sig = 0,005	X <sub>1</sub> Berpengaruh signifikan X <sub>2</sub> Berpengaruh signifikan
<b>Uji F Simultan</b>	F = 5,941 sig = 0,013	Berpengaruh simultan
Koefisien determinasi	R <sup>2</sup> = 0,211	Berpengaruh = 21,1%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018.

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis faktor perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel bebas yang meliputi perekrutan dan pelatihan kerja. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

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

$$Y = 6,132 + 0,226X_1 + 0,354X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 6,132 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel perekrutan dan pelatihan kerja, yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y). Maka kinerja karyawan (Y) akan memperoleh nilai 6,132.
- b. Variabel perekrutan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Artinya variabel perekrutan (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel perekrutan (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat apabila variabel perekrutan (X1) turun maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.
- c. Variabel pelatihan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,354. Artinya variabel pelatihan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel pelatihan kerja (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau apabila variabel pelatihan kerja (X2) turun maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

## 2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel perekrutan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji t.

### a. Perekrutan

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 40-2-1 = 37$  diperoleh  $t$  tabel = 2,02619. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,452. Dengan demikian  $t_{hitung}$



lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,452 > 2,02619$ ), seperti terlihat pada tabel 4.12. Dengan demikian,  $t_{\text{hitung}}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya perekrutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **sehingga  $H_1$  diterima.**

#### b. Pelatihan Kerja

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df$  ( $N-k-1$ ) =  $40-2-1 = 37$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2,02619$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,967. Dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,967 > 2,02619$ ), seperti terlihat pada tabel 4.12. Dengan demikian,  $t_{\text{hitung}}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **sehingga  $H_2$  diterima.**

### 3. Uji F Simultan

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren. Langkah kedua menentukan besarnya  $F_{\text{tabel}}$  dengan ukuran sampel. Dimana  $dk$  pembilang = 2  $dk$  penyebut = 40 dan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga di dapat  $F_{\text{tabel}} = 3,23$ .

Langkah ketiga menentukan besarnya  $F_{\text{hitung}} = 5,941$  yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$ . Karena  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  ( $5,941 > 3,23$ ) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren, berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,013$ ).

Sehingga secara bersama-sama baik perekrutan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan konflik kerja.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan  $R^2$  besarnya 0,211. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perekrutan dan pelatihan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 21,1%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 21,1%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar  $(100\% - 21,1\% = 78,9\%)$  kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya sikap kompensasi, pengalaman kerja, semangat kerja dan lainnya.

### G. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Perekrutan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara perekrutan terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,226 dan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $2,452 > 2,02619$ ), dan tingkat signifikansi t sebesar 0.015 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti

bahwa berbagai item yang terdapat dalam perekrutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai berbagai informasi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan perusahaan atau organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar tersebut sebelum diangkat menjadi karyawan.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan sebanyak 37,5% responden menyatakan setuju bahwa BMT merekrut karyawan setelah mengidentifikasi jabatan yang belum terisi. Sebanyak 42,5% responden menyatakan setuju bahwa BMT mencari informasi jabatan yang kosong melalui analisis terlebih dahulu. Sebanyak 37,5% responden menyatakan netral bahwa BMT merekrut karyawan yang merupakan calon yang tepat. Sebanyak 37,5% responden menyatakan setuju bahwa BMT menggunakan metode rekrutmen yang tepat untuk merekrut karyawan. Sebanyak 40% responden menyatakan setuju bahwa BMT telah memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan. Sebanyak 35% responden menyatakan netral bahwa responden merasa bahwa BMT melakukan proses seleksi kandidat calon karyawan. Sebanyak 42,5% responden menyatakan setuju bahwa responden merasa bahwa karyawan membuat penawaran kerja dengan BMT saat proses perekrutan. Sebanyak 50% responden menyatakan setuju bahwa responden merasa bahwa karyawan mulai bekerja di BMT setelah mengikuti tahapan-tahapan perekrutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sigit Dwihatmojo, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,354 dan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $2,452 > 2,02619$ ), dan tingkat signifikansi t sebesar 0.015 lebih kecil dari 0,005. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (training) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan sebanyak 40% responden menyatakan netral bahwa BMT mengadakan pelatihan untuk mengembangkan keahlian karyawan. Sebanyak 37,5% responden menyatakan setuju bahwa BMT berharap dengan pelatihan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Sebanyak 40% responden menyatakan setuju bahwa BMT mengadakan pelatihan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju bahwa BMT mengadakan pelatihan untuk



mengembangkan pengetahuan karyawan. Sebanyak 32,5% responden menyatakan setuju bahwa BMT mengadakan pelatihan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. Sebanyak 60% responden menyatakan setuju bahwa BMT mengadakan pelatihan untuk mengembangkan sikap karyawan. Sebanyak 40% responden menyatakan setuju bahwa BMT mengadakan pelatihan sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Edi Saputra Pakpahan, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Perekrutan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren, berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $5,941 > 3,23$ ), sehingga indikator yang menggambarkan perekrutan dan pelatihan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan kekayaan dan milik yang berharga buat organisasi tersebut, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Fungsi Manajemen Sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat kompleks mulai dari perencanaan dan rekrutmen, pengembangan dan evaluasi, kompensasi dan proteksi hubungan karyawan dan audit sumber daya manusia. Fungsi awal manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan dan rekrutmen. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses meramalkan



kebutuhan sumber daya manusia dan karakteristik sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing.

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar  $r = 0,459^a$ , hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas perekrutan dan pelatihan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan  $R^2$  besarnya 0,211. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perekrutan dan pelatihan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 21,1%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 21,1%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ( $100\% - 21,1\% = 78,9\%$ ) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya sikap kompensasi, pengalaman kerja, semangat kerja dan lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sigit Dwihatmojo, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa perekrutan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.