

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Obyek Penelitian

- a. Sejarah Berdirinya BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati Koperasi Jasa Keuangan Syariah dapat diartikan sebagai lembaga keuangan yang berlandaskan prinsip syariah baik itu dalam kegiatan operasionalnya, teknik transaksinya ataupun dari segi pembiayaan yang diajukan oleh nasabah. KJKS BMT Yaummi ini merupakan salah satu contoh lembaga keuangan yang menjalankan prinsip syariah.

Seiring perkembangan zaman, KJKS BMT Yaummi terus melakukan ekspansi usaha dengan cara membuka kantor diberbagai wilayah, khususnya di daerah Kudus, Rembang dan daerah lainnya. Jaringan dari BMT tersebut terkondisi dengan baik, sehingga BMT juga tidak kalah tertinggal dalam hal penggunaan SMS Banking KJKS BMT Yaummi se Jawa Tengah.

Awalnya, perubahan nama dari BMT Yaummi Fatimah ke BMT Yaummi Maziyah Assaadah, ini ditandai karena pihak dari koperasi itu tidak menginginkan adanya BMT yang dikuasai oleh nasionalis. BMT sangat identic dengan kata koperasi. BMT memiliki sebuah komitmen, yang mana pemberian nama BMT itu harus ada nama arabnya, yaitu “BMT Yaummi Fatimah menjadi BMT Yaummi Maziyah Assaadah” (membahagiakan sekaligus menguntungkan).<sup>1</sup>

- b. Visi, Misi dan Tujuan BMT Yaummi Maizah Assa'adah Pati

Berikut ini merupakan sebuah visi, misi dan tuannya dari KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati:

1) Visi

“Menjadi lembaga keuangan yang mengedepankan profit dengan berdasarkan syariah.”

---

<sup>1</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

- 2) Misi
  - a) Selalu memprioritaskan dan membudayakan transaksi yang berlandaskan dengan syariah.
  - b) Menjunjung tinggi “akhlaqul karimah” dalam kegiatan operasional/transaksinya.
  - c) Selalumemprioritaskan kepuasan dalam hal pelayanan anggota.
  - d) Menjadikan BMT Yaummi Maziyah Assa’adah agar dapat berkembang dengan sehat dan dalam batas wajar lembaga keuangan syariah pada umumnya.
  - e) Meningkatkan kesejahteraan para nasabahnya dan selalu meningkatkan pembinaan kaum dhuafa.
- 3) Tujuan
 

“Dapat meningkatkan kesejahteraan nasabah dengan mengelola dan menyalurkan dananya sesuai dengan prinsip syariah, menjunjung tinggi “akhlaqul karimah” serta memprioritaskan keputusan anggota.”
- c. Struktur Organisasi
 

Didalam suatu perusahaan dibutuhkan sebuah struktur organisasi yang tersusun untuk menunjukkan posisi serta tanggung jawab yang diemban dari masing-masing karyawan, sehingga dapat memudahkan pimpinan melakukan pengawasan dan meminta pertanggungjawaban atas pekerjaan yang diemban oleh bawahannya.

Adapun susunan pengurus dari BMT Yaummi ini meliputi DPS, Manager, Koordinator, dan Kabag.

  - 1) Pengurus
    - a) KetuaUmum : “Ahyar”
    - b) Ketua I : “Ahmad Mahjuri”
    - c) Ketua II : “Kartono”
    - d) Sekretaris : “Dwi Setyaningrum”
    - e) Bendahara : “Sri Wahyuni”
  - 2) Pengawas
    - a) Koordinator : “Slamet Budi Santoso
    - b) Anggota : “Suroto”
    - c) Anggota : “Wiji Mulyono”
  - 3) Dewan Pengawas Syariah
    - a) Ketua : “KH. Abdul Wahid Hasyim”
    - b) Anggota : “Muh. Faqih Immadudin ”
    - c) Anggota : “Suparman”

- d. Produk-produk BMT Yaummi Maziyah Assa'adah
- 1) SI RELA "Simpanan Sukarela Lancar"
 

SI RELA adalah sebuah simpanan yang dapat disetorkan setiap hari dan diambil sewaktu-waktu.

    - a) Porsi bagi hasilnya yaitu sebesar 2,4%.
    - b) Setoran awalnya mulai dari Rp. 10.000 dan "bebas administrasi".
  - 2) SIDIK AMAL "Simpanan Pendidikan yang Amanah dan Leluasa"
 

SIDIK AMAL adalah sebuah simpanan yang direncanakan dalam hal pendidikan kedepannya.

    - a) Jangka waktunya dimulai dari 3 - 6 tahun.
    - b) Setoran mulai Rp. 25.000 perbulan dan setoran setelah itu bebas.
    - c) Pengambilan saat jatuh tempo sesuai perjanjian.
    - d) Mendapat porsi bagi hasil senilai 37 bagian, setara kurang lebih 7,5% setahun.
    - e) Bisa dibandingkan dengan asuransi konvensional (yang bunganya riba tidak seberapa, ada unsure GHOROR dan Maysir). Tentu sidik amal lebih menarik.
  - 3) SI MAPAN "Simpanan Masa Depan"
 

SI MAPAN dapat diartikan sebagai sebuah simpanan guna untuk memenuhi rencana keuangan kedepannya, yaitu untuk waktu 3 bulan, 6 bulan ataupun 1 tahun ke depan, misalnya rencana keuangan untuk pernikahan, piknik, renovasi ataupun yang lainnya.

    - a) Setoran rutin setiap bulan, minimal Rp.50.000,- maksimal bebas,dan bisa diambil sesuai dengan tempo yang disepakati.
    - b) Mendapat bagi hasil dengan porsi senilai 27 bagian setara kurang lebih 5,5%
  - 4) SIM WAPRES "Simpanan Siswa Berprestasi"
 

SIM WAPRES merupakan sebuah simpanan yang disistem untuk pelajar guna melatih keberanian menabung dan bisa mengelola keuangannya sendiri.

    - a) Mendapat bagi hasil, dengan perkiraan bonus 12 bagian setara kurang lebih 2,4%.
    - b) Setoran pertama Rp.10.000 dan setelah itu bebas.
    - c) Waktu penarikan hanya bulan juni dan desember.

- d) Mendapat gift pada bulan juli dan januari.
- 5) SI HAJI atau SI UMROH  
 SI HAJI atau SI UMROH merupakan sebuah simpanan yang digunakan untuk keperluan haji/umroh.
  - a) Mendapatkan bagi hasil sekitar 40 bagian (8,2%) dan simpanan ini memiliki bonus yang lebih tinggi.
  - b) Setoran minimal Rp.100.000, dan selanjutnya bebas sewaktu-waktu.
- 6) SI HAJI atau UMROH ANAK-ANAK
  - a) Mendapatkan bonus/bagi hasil sekitar 35 bagian atau sekitar 7%.
  - b) Mendapatkan gift diawal.
- 7) SI QURBAN “Simpanan Qurban”  
 SI QURBAN dapat diartikan sbagai simpanan yang disistem guna menyiapkan dana qurban.
  - a) Mendapatkan bagi hasil sekitar 37 bagian ataupun setara dengan 7,5%.
  - b) Setoran minimalnya Rp.100.000, dan selanjutnya bebas (digunakan untuk berqurban).
- 8) ARISAN UKHUWAH  
 ARISAN UKHUWAH merupakan sebuah simpanan yang di desain secara massal, dimana nasabah yang menghimpun dana x bulan, maka akan mendapat kembalidannanya xx bulan.
  - a) Mendapat bagi hasil sekitar 37 bagian (7,5%) dan akan mendapatkan sebuah undian berhadiah berupa mobil karimun.
  - b) Setoran arisan dan lamanya waktu itu didasarkan atas program yang telah dibuat. Misalny,a saat ini program arisannya Rp.100.000, dalam waktu 24 bulan).<sup>2</sup>
- e. Gambaran Umum Responden  
 Bagian ini menjelaskan karakteristik umum responden, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dengan jumlah responden 62 orang yang telah dihitung berdasarkan sampel, penelitian ini dilakukan pada karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati. Situasi atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk memahami hasil

---

<sup>2</sup>Pengurus KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah, Ekonomi Syariah, (Pati: kantor pusat, 2017) hal: 3-11

penelitian merupakan bagian penting untuk dijelaskan dalam penelitian ini.

1) Usia Responden

Berikut ini data mengenai usia dari karyawan BMT Yaummi Maziyah Asa'adah Pati .

**Tabel 4.1 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-26 Tahun	12	19,0	19,4	19,4
27-36 Tahun	25	39,7	40,3	59,7
37-46 Tahun	20	31,7	32,3	91,9
47-50 Tahun	3	4,8	4,8	96,8
>50 Tahun	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	98,4	100,0	
Missing System	1	1,6		
Total	63	100,0		

Sumber: IBM SPSS Statistica 23

Dari hasil yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang diambil memiliki umur antara 17-26 tahun sebanyak 12 karyawan atau (19,0%), yang berumur 27-36 tahun sebanyak 25 karyawan atau (39,7%), yang berumur 37-46 sebanyak 20 karyawan atau (31,7%), yang berumur 47-50 tahun sebanyak 3 karyawan atau (4,8%), dan yang berumur >50 karyawan sebanyak 2 karyawan atau (3,2%).

2) Jenis kelamin

Berikut ini data mengenai Jenis Kelamin dari karyawan BMT Yaummi Maziyah Asa'adah Pati.

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L/ Laki-laki	31	49,2	50,0	50,0
P/ Perempuan	31	49,2	50,0	100,0
Total	62	98,4	100,0	
Missing System	1	1,6		
Total	63	100,0		

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang memiliki jenis kelamin laki-

laki sebanyak 31 karyawan (49,8%) dan yang memiliki jenis kelamin perempuan 31 karyawan (49,8%).

3) Pendidikan Terakhir

Berikut ini data mengenai tingkat pendidikan terakhir dari karyawan BMT Yaummi Maziyah Asa'adah Pati.

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	28	44,4	45,2	45,2
	D3/Diploma	7	11,1	11,3	56,5
	S1/Sarjana	27	42,9	43,5	100,0
	Total	62	98,4	100,0	
Missing	System	1	1,6		
Total		63	100,0		

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 28 karyawan (44,4%), yang D3/Diploma sebanyak 7 karyawan (11,3%), dan yang S1/Sarjana sebanyak 27 (42,9%).

4) Masa Kerja

Berikut ini data mengenai masa kerja dari karyawan BMT Yaummi Maziyah Asa'adah Pati.

**Tabel 4.4 Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	14	22,2	22,6	22,6
	6-10 Tahun	18	28,6	29,0	51,6
	11-15 Tahun	17	27,0	27,4	79,0
	16-20 Tahun	13	20,6	21,0	100,0
	Total	62	98,4	100,0	
Missing	System	1	1,6		
Total		63	100,0		

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Dari data di atas dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 14 karyawan (22,2%), yang 6-10 tahun sebanyak 18 karyawan (28,6%), yang 11-15 tahun

sebanyak 17 karyawan (27,0%), dan yang memiliki masa kerja 16-20 tahun sebanyak 13 karyawan (20,6%).

f. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Sebelum melakukan olah data, terlebih dahulu menjelaskan mengenai jawaban dari responden, dimana peneliti akan menjelaskan berdasarkan hasil distribusi jawaban responden, yaitu menjelaskan data berdasarkan pelatihan (X1), penempatan (X2) dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X1)**

X <sub>1</sub>	SS F (%)	S F (%)	N F (%)	TS F (%)	STS F (%)	TOTAL F (%)
X <sub>1.1</sub>	27 (43,5)	33 (53,2)	2 (3,2)	0	0	62 (100)
X <sub>1.2</sub>	23 (37,1)	37 (59,7)	2(3,2)	0	0	62 (100)
X <sub>1.3</sub>	15 (24,2)	40 (64,5)	7 (11,3)	0	0	62 (100)
X <sub>1.4</sub>	20 (32,3)	39 (62,9)	3 (4,8)	0	0	62 (100)
X <sub>1.5</sub>	12 (19,4)	43 (69,4)	7 (11,3)	0	0	62 (100)
X <sub>1.6</sub>	16 (25,8)	41 (66,1)	5(8,1)	0	0	62 (100)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data diatas, responden memberikan tanggapan pernyataan terhadap variabel pelatihan, yang terdiri dari enam item (pernyataan). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan pada variabel peletihan.

**Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2)**

X <sub>2</sub>	SS F (%)	S F (%)	N F (%)	TS F (%)	STS F (%)	TOTAL F (%)
X <sub>2.1</sub>	13 (21,0)	23 (37,1)	17 (27,4)	8 (12,9)	1 (1,6)	62 (100)
X <sub>2.2</sub>	14 (22,6)	24 (38,7)	22 (35,5)	1 (1,6)	1 (1,6)	62 (100)
X <sub>2.3</sub>	14 (22,6)	29 (46,8)	16 (25,8)	3 (4,8)	0	62 (100)
X <sub>2.4</sub>	14 (22,6)	34 (54,8)	13 (21,0)	1 (1,6)	0	62 (100)
X <sub>2.5</sub>	15 (24,2)	25 (40,3)	17 (27,4)	5 (8,1)	0	62 (100)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan data tersebut, responden memberikan tanggapan pernyataan terhadap variabel penempatan yang terdiri dari empat item (pernyataan). Dari butir 1 sampai 4 sebagian besar setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan variabel penempatan.

**Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y)**

Y	SS F (%)	S F (%)	N F (%)	TS F (%)	STS F (%)	TOTAL F (%)
Y <sub>1</sub>	21 (33,9)	39 (62,9)	2 (3,2)	0	0	62 (100)
Y <sub>2</sub>	25 (40,3)	36 (58,1)	1 (1,6)	0	0	62 (100)
Y <sub>3</sub>	22 (35,5)	33 (53,2)	7 (11,3)	0	0	62 (100)
Y <sub>4</sub>	20 (32,3)	38 (61,3)	3 (4,8)	1 (1,6)	0	62 (100)
Y <sub>5</sub>	26 (41,9)	31 (50,0)	5 (8,1)	0	0	62 (100)
Y <sub>6</sub>	27 (43,5)	28 (45,2)	7 (11,3)	0	0	62 (100)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil data diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju. Seperti yang terlihat dari item 1 sampai 4, tidak ada frekuensi responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Yang menjawab setuju lebih banyak, maka kita dapat menyimpulkan bahwa lebih banyak responden setuju (S) dan sangat setuju (SS).

**2. Analisis Data**

a. Instrumen Pengujian Penelitian

1) Uji Validitas

Untuk melakukan pengukuran dalam kepastian suatu item atau pernyataan dalam kuesioner itu valid atau tidak validnya suatu item yang digunakan, maka diperlukan uji validitas. Dalam pengukuran ini, penulis menggunakan analisis pada SPSS *for windows versi 23*.

Tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara membuat perbandingan antara  $r_{hitung}$  terhadap nilai  $r_{tabel}$  untuk “degree or freedom” (df)= N-k. Dalam hal, ini n adalah “jumlah sampel” dan k adalah “jumlah konstruk”. Dalam penelitian ini hanya 62 responden yang diuji validitasnya, sehingga besar df dapat dihitung 62 (N) – 2 (k) atau df 60, dengan alpha 0,05 diketahui 0,254, dapat dilihat bahwa menghitung



$r_{hitung}$  berada dikolom korelasi untuk korelasi total item (*corrected item total correlation*. Hasil uji validitas dapat dilihat:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Responden**

Variabel	Item	<i>corrected item total correlation</i> (R hitung)	R tabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,666	0,254	Valid
	X1.2	0,575	0,254	Valid
	X1.3	0,753	0,254	Valid
	X1.4	0,693	0,254	Valid
	X1.5	0,789	0,254	Valid
	X1.6	0,634	0,254	Valid
Penempatan	X2.1	0,832	0,254	Valid
	X2.2	0,815	0,254	Valid
	X2.3	0,762	0,254	Valid
	X2.4	0,754	0,254	Valid
	X2.5	0,677	0,254	Valid
Kinerja	Y.1	0,796	0,254	Valid
	Y.2	0,794	0,254	Valid
	Y.3	0,861	0,254	Valid
	Y.4	0,722	0,254	Valid
	Y.5	0,833	0,254	Valid
	Y.6	0,765	0,254	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,254), sehingga dapat dikatakan butir atau pernyataan vald.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kepastian dan stabilitas skor (skala pengukur atau indikator), dengan menggunakan alat cronbach alpha. Jika nilai yang diperoleh selama pengukuran menggunakan uji statistik cronbach alpha > 0,60 dikatakan reliabel, jika lebih kecil dikatakan tidak reliabel. Lihat tabel dibawah ini untuk lebih jelasnya dari hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Responden**

Variabel	Reliability Coefficien	Cronbach's Alfa	Keterangan
Pelatihan (X1)	6 Item	0,775	Reliabel
Penempatan (X2)	5 Item	0,823	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 Item	0,881	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

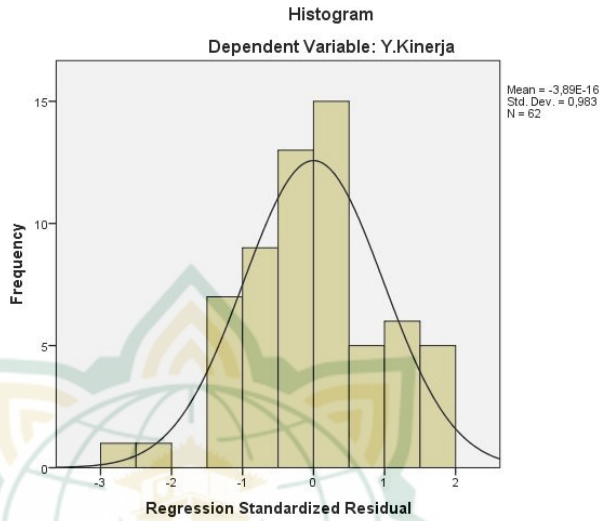
Dari tabel diatas, dapat di ketahui bahwa hasil olah reliabilitas instrumen pelatihan adalah (0,775), penempatan (0,823), dan kinerja karyawan (0,881). Dan masing-masing instrumen variabel memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,60$ . Hal ini diartikan kalau keseluruhan indikator pada penelitian dikatakan reliabel.

- 3) Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Normalitas

Uji normalitas ini akan melakukan pengujian apakah didalam model regresi, antara variable terikat dengan variable bebas mempunyai distribusi yang normal ataupun tidak. Hal ini dapat dilihat melalui histrogram dan probabilitynya. Asumsinya adalah:

- (1) Jika data mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal ataupun grafik tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

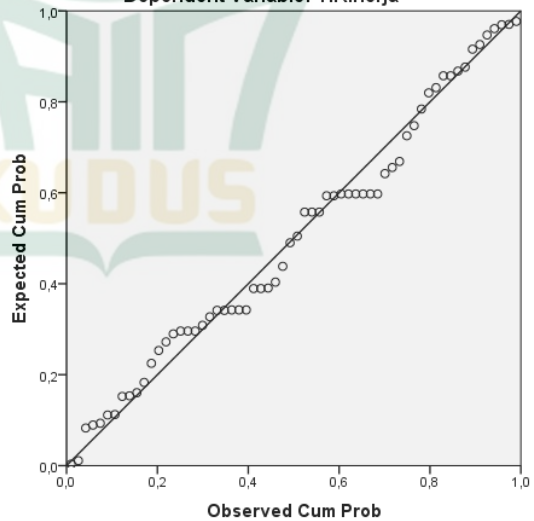
**Gambar 4.1 Histogram**



Sumber: IBM SPSS Statistics 23

**Gambar 4.2 Probability**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Y.Kinerja



Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa kedua variabel ituberdistribusi normal, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

## b) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk melakukan pengujian apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Pada pengujian multikolinieritas pengambilan dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan kalau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0,658	1.519
Penempatan (X2)	0,658	1.519

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

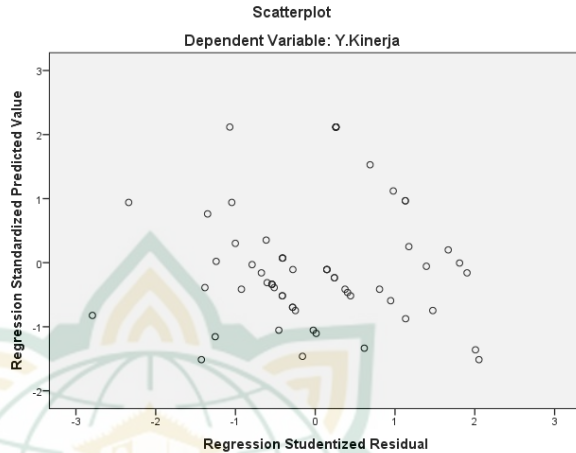
Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel pelatihan sebesar  $0,658 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1.519 < 10$  dan untuk nilai *tolerance* pada variabel penempatan sebesar  $0,658 > 0,1$  dan nilai VIF  $1.519 < 10$ . Maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

## c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan guna menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual 1 pengamatan kepengamatan yang lain atau tidak. Untuk mengetahui ada/tidaknya heteroskedastisitas, bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dengan kriteria:

- (1) Jika pada pola tertentu seperti “titik-titik yang membentuk pola tertentu” (bergelombang, melebar), maka ada masalah heteroskedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta “titik-titik menyebar” diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastistas**



Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Berdasar grafik *Scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa ada polanya tidak jelas dan cenderung menyebar diatas dan dibawah angka nol di sumbu Y. Sehingga hal ini dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

d) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas saling mempengaruhi.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,588 <sup>a</sup>	,345	,323	2,36566	2,139

a. Predictors: (Constant), X2.Penempatan, X1.Pelatihan

b. Dependent Variable: Y.Kinerja

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Dari data diatas, dapat dilihat bahawa uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-w sebesar 2,139. nilai dari dl dan du ini dapat dilihat dari tabel durbin watson dengan signifikan 0,05 (5%), n (jumlah data) yaitu 62, serta k (jumlah variabel independen) yaitu 2, maka diperoleh nilai dl sebesar 1.5232 dan 4 – du (4-

1,5232) yaitu 2,4768. Berdasarkan penjejelasan ini, diputuskan untuk pengambilan keputusab uji autokorelasi adalah  $du < dw < 4-du$  ( $1,5232 < 2,139 < 2,4768$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4) Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, yaitu pada variable pelatihan ( $X_1$ ), penempatan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.12 Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,191	3,379		3,016	,004
	X1.Pelatihan	,389	,163	,310	2,388	,020
	X2.Penempata n	,303	,112	,350	2,695	,009

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$= 10,191 + 0,389 + 0,303 + e$$

Interprestasinya yaitu nilai a (konstanta) sebesar 10,191 yang dapat diartika apabila variabel bebas dalam model diasumsikan dengan 0, maka hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata variable diluar model dapat meningkatkan kinerja (sebesar 10,191). Jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan penempatan( $X_2$ ) tidak terikat, maka kinerja (Y) masih sebesar 10,191; nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar 0,389 menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika pelatihan mengalami peningkatansatu-satuan, maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar

0,389, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai koefisien regresi ( $X_2$ ) sebesar 0,303 menyatakan bahwa variabel penempatan punya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka hal ini akan memicu peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,303, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak disebutkan pada penelitian ini.

b) Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk menerangkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi terikat. Dengan cara membandingkan probabilitas variabel bebas terhadap tingkat signifikansi (0,05) dan melihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Apabila nilai  $sig < 0,05$  maka variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) dan ini dapat terlihat pada  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(a/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,025 ; 62-2-1) \\
 &= t(0,025 ; 59) \\
 &= 2,001
 \end{aligned}$$

**Tabel 4.13 Uji t**

**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,191	3,379		3,016	,004
	X1.Pelatihan	,389	,163	,310	2,388	,020
	X2.Penempatan	,303	,112	,350	2,695	,009

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Dari data diatas, dapat diketahui nilai sig variabel pelatihan (0,020) kurang dari pada alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,388 > 2,001$ ), jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  di terima untuk variabel pelatihan kerja. Yang mana, secara parsial

pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Dan untuk penempatan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel penempatan (0,009) kurang dari pada alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,695 > 2,001$ ) yang artinya  $H_2$  di terima untuk variabel penempatan kerja. Sehingga, secara parsial penempatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

c) Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel idenpenden secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, apabila:

- $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

**Tabel 4.14 ANOVAa**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,202	2	87,101	15,564	,000 <sup>b</sup>
	Residual	330,185	59	5,596		
	Total	504,387	61			

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

b. Predictors: (Constant), X2.Penempatan, X1.Pelatihan

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Dengan pengujian tersebut berpatokan pada nilai sig. 0,05, melalui rumus  $df (n-k-1) = 62-2-1 = 59$  diperoleh  $F_{tabel}$  3,153. Dari data pengujian statistik  $F_{hitung}$  sebesar 15,564 dengan signifikansi 0,000. Nilai sig akan menunjukkan bahwa taraf sig tersebut  $< 0,05$ . Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,564 > 3,153$ ) yang berarti bahwa pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

d) Uji  $R^2$

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dijalankan guna mengetahui baik atau tidaknya model regresi yang di pakai dalam penelitian.



**Tabel 4.15 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,588 <sup>a</sup>	,345	,323	2,36566	2,139

a. Predictors: (Constant), X2.Penempatan, X1.Pelatihan

b. Dependent Variable: Y.Kinerja

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Dari tabel summary diatas dapat dilihat bahwa, nilai R menunjukkan nilai regrensi korelasi sebesar 0,588 yang memiliki arti bahwa kontribusi pelatihan dan penempatan sebesar 58,8% dalam mempengaruhi kinerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati. Untuk nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat di tabel yaitu sebesar 0,345 (34,5%) yang artinya 34,5% variabel pelatihan dan penempatan dapat menjelaskan variabel kinerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 65,5% dijelaskan oleh variabel lain. Dan untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,323 (32,3%) yang artinya pelatihan (X<sub>1</sub>) dan penempatan (X<sub>2</sub>) bisa menerangkan kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

**B. Pembahasan**

**1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

H<sub>1</sub> = Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati

Menurut Hadari Nawawai mengartikan pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk membentuk keahlian dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu, kelompok dalam hal jenjang jabatan pada suatu organisasi.<sup>3</sup> Peneliti juga tahu bahwa pelatihan dapat diartikan sebagai sebuah usaha guna memperbaiki performasi atas pekerjaan tertentu, yang telah menjadi tugas atau tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil olah data yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memperoleh hasil nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , yakni  $2,388 > 2,001$  dengan nilai signifikansi pada variabel pelatihan  $(0,020) < \alpha$  5%  $(0,05)$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> di terima, yang artinya secara parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan

<sup>3</sup> Wiwin Herwina, Analisis Model-Model Pelatihan, 2

terhadap kinerja karyawan pada BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

Jadi dapat diartikan bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja, yaitu apabila pelatihan ini terus dilakukan maka akan meningkatkan hasil kerja bagi perusahaan. Karena dengan pelatihan ini diharap bahwa karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien, serta dapat mengikuti perkembangan teknologi, dapat menyesuaikan atas perubahan metode kerja, tingkah laku, keterampilan ataupun pengetahuan. Maka dari itu, materi yang diberikan dalam pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan para karyawannya.

Penelitian ini relevan dengan penelitian oleh “Uswatun Nur Hasanah (2019)” tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPS Tanggumus”, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan memilikipengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian peneliti diperkuat oleh penelitian dari “Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019)” tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli” yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli.

## 2. Pengaruh Penempatan terhadap kinerja karyawan

$H_2$  = Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Bentuk dari peningkatan kinerja adalah dengan cara memberikan pekerjaan yang tepat pada karyawan yang di sesuaikan dengan bidang keahliannya. Menurut “Marihot T.E Hariandja”, penempatan dapat diartikan sebagai menempatkan seorang karyawan pada posisi kerja yang tepat, agar karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya, dan al ini akan mempengaruhi jumlah beserta kualitas dari sebuah pekerjaan<sup>4</sup> Dilihat dari hasilpenelitian,  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , yang mana nilainya itu adalah  $2,490 > 2,001$  dengan signifikansi  $(0,016) <$  dari alpha 5%  $(0,05)$ . Hal ini berarti,  $H_2$  di terima, dimana secara parsial, variabel penempatan mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan pada BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

---

<sup>4</sup> Afifuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia, 123

Jadi dapat diartikan bahwa penempatan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. karena penempatan karyawan yang tepat atau tidak sangat menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai goal/tujuannya. Maka, hal ini perlu adanya sebuah pertimbangan, maksud dan tujuan yang harus direncanakan perusahaan dalam hal sistem penempatan karyawan perusahaan.

Sehingga, disimpulkan bahwa penelitian peneliti sesuai dengan penelitian oleh “Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019)” tentang “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN”. Hal ini menyatakan bahwa penempatan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.. Serta didukung oleh penelitian oleh “Imro’atul Hasanah dan Asmara Indahingwati (2017)” tentang “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai RSUD Haji Surabaya.

