



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo<sup>58</sup>

Setelah sukses dengan pendirian BMT MMU Pasuruan dan disusul dengan BMT UGT Sidogiri di Surabaya, maka BMT UGT Sidogiri memperluas jaringannya di wilayah Sidoarjo. Berawal dari inisiatif seorang alumni Pondok Pesantren Sidogiri untuk membuka kantor cabang pembantu di dekat tempat tinggalnya yaitu di daerah Waru-Sidoarjo, maka didirikanlah BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Waru yang bertempat di jalan Kolonel Sugiono No. 59B Kepuh Kiriman Waru – Sidoarjo dengan persetujuan operasional pada tanggal 16 April 2009 oleh Dinas Koperasi dan berbadan hukum dengan nomor 09/BH/KWK.13/VII/2000. Dan pada tanggal itu pulalah dijadikan sebagai tanggal berdirinya BMT UGT Sidogiri Capem Waru.

Setahun kemudian tepatnya pada tanggal 27 Oktober 2010 Krian menjadi wilayah berikutnya untuk pendirian satu kantor cabang pembantu

---

<sup>58</sup> Moh. Zainuddin Abbas (Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Sidoarjo) dan Mustakim (Kepala BMT UGT Sidogiri Capem Waru), *Wawancara*, Sidoarjo, 15 Juni 2013



baru di wilayah Sidoarjo, disusul dengan kantor cabang Larangan yang berdiri pada tanggal 24 April 2011. Kantor cabang pembantu Krian berlokasi di jalan Krajan Barat RT 26 RW 06 Krian – Sidoarjo, sedangkan kantor cabang Larangan bertempat di jalan Perum Larangan Mega Asri Blok E No. 1 Candi – Sidoarjo. Setelah itu pada tanggal 10 Mei 2012 didirikanlah satu kantor cabang pembantu baru lagi di daerah Tanggulangin - Sidoarjo dan yang terakhir masih berusia beberapa bulan adalah kantor cabang pembantu Sepanjang.

BMT UGT Sidogiri wilayah Sidoarjo berprinsip bahwa seiring berjalannya waktu harus bisa memperluas jaringannya dengan cara mendirikan satu kantor cabang pembantu baru di setiap tahunnya. Hingga saat ini BMT UGT Sidogiri wilayah Sidoarjo sudah memiliki satu kantor cabang yang berkedudukan di Larangan dan empat kantor cabang pembantu yang bertempat di daerah Waru, Krian, Tanggulangin dan Sepanjang.

## **2. Visi, Misi dan Motto**

### **a. Visi**

- 1) Terbangun dan berkembangnya ekonomi ummat dengan landasan syariah islam.
- 2) Terwujudnya budaya *ta'awwun* dalam kebaikan dan taqwa di bidang sosial ekonomi.



## **b. Misi**

- 1) Menerapkan dan memasyarakatkan syariat dalam aktivitas ekonomi.
- 2) Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah adil, mudah, dan *mashlahah*.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan ummat dan anggota.
- 4) Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (*Shiddiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fathonah/Profesional*)

## **c. Motto**

”Memelihara Amanah Meraih Barokah”.

## **3. Profil BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo**

Legalitas : Koperasi Usaha Gabungan Terpadu

No. Badan Hukum : 09/BH/KWK.13/VII/2000

Tanggal : 22 Juli 2000

Fax : (0343) 423571

SMS Center : 0852 5773 1100

Email : [bmt\\_ugt\\_pusat@yahoo.co.id](mailto:bmt_ugt_pusat@yahoo.co.id)

Website : [bmtugtsidogiri.co.id](http://bmtugtsidogiri.co.id)

Alamat :

Larangan : Jalan Perum Larangan Mega Asri Blok E No.1  
Candi-Sidoarjo



Waru : Jalan Kolonel Sugiono 59B Kepuh Kiriman  
Waru-Sidoarjo

Tanggulangin : Ngaban RT 03 RW 01 Tanggulangin-Sidoarjo

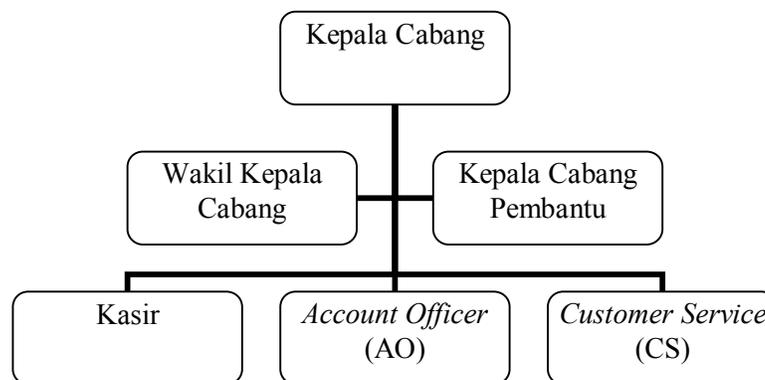
Krian : Jalan Krajan Barat RT 26 RW 06 Krian-Sidoarjo

Sepanjang : Jalan Ngelom Rolak RT 04 RW 04 No. 357  
Taman-Sidoarjo

#### 4. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1.**

#### **Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo**



Sumber: BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo, 2013



## 5. Deskripsi Tugas

### a. Kepala Cabang

- 1) Memastikan bahwa kegiatan operasional koperasi berjalan sesuai dengan aturan kantor.
- 2) Memimpin dan mengkoordinir operasional cabang dan cabang pembantu bawahannya.
- 3) Bertanggung jawab atas perkembangan cabang dan cabang pembantu bawahannya.
- 4) Membuat strategi pencapaian hasil pembuatan proyeksinya, lalu memonitoring dan mengevaluasi serta melakukan langkah-langkah yang diperlukan demi perbaikan.
- 5) Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan dan pencairan pembiayaan sesuai dengan plafond yang telah ditentukan.
- 6) Melakukan audit internal sesuai dengan petunjuk pusat.
- 7) Melakukan pengawasan dan monitoring secara rutin dan terus-menerus serta melakukan evaluasi atas kinerja karyawan bawahannya.
- 8) Mengusulkan pelatihan untuk meng-*upgrade* SDM (sumber daya manusia) karyawan binaannya.
- 9) Memastikan semua SOM (standar operasional manajemen) dan SOP (standar operasional prosedur) dilakukan dengan baik dan sebagaimana mestinya.



- 10) Mengendalikan memenej likuiditas.
- 11) Mempertanggungjawabkan segala aktivitas pekerjaan secara berkala kepada manajerial.
- 12) Memberikan laporan setiap bulan dalam rapat bulanan yang waktunya telah ditentukan oleh manajer dan pengurus dan tidak boleh diwakili, dan apabila ada udsur syar'i maka harus memberikan laporan pada hari berikutnya.

**b. Kasir**

- 1) Bertanggung jawab dalam bidang keuangan dan pencatatannya.
- 2) Melayani penyetoran dan penarikan produk simpanan, baik umum maupun simpanan berjangka.
- 3) Melayani setoran angsuran pembiayaan.
- 4) Mencatat setiap transaksi pemasukan dan pengeluaran kantor.
- 5) Menyusun dan menyerahkan laporan keuangan kepada pimpinannya.
- 6) Bertanggung jawab terhadap kesesuaian catatan keuangan baik catatan maupun jumlah uang tunai maupun bank opname dengan kas bank.
- 7) Setiap transaksi langsung dientry ke sistem di BMT.
- 8) Setiap proses transaksi baik *funding* maupun *landing* diisi lengkap di sistem di BMT.
- 9) Setelah proses tutup transaksi, maka wajib melakukan :
- 10) *Back up* laporan transaksi harian.



- 11) Melakukan pengecekan terhadap *check list accounting*.
- 12) Melakukan kas opname bersama pimpinan dan semua karyawan.
- 13) Menyusun pembukuan laporan harian antara lain :
  - Arus kas
  - Neraca harian
  - Rekap jurnal harian
  - Laporan pendapatan
  - Mutasi tabungan per kode transaksi
- 14) Merapikan dan menertibkan pemberkasan serta administrasi kantor.
- 15) Bersama pimpinannya membuat dan menyusun laporan keuangan bulanan, antara lain :
  - Arus kas
  - Neraca bulanan
  - Tabel pendapatan
  - Laporan laba rugi
  - Tabel distribusi pendapatan
  - Posisi kekayaan
  - Jumlah penabung dan pembiayaan
- 16) Mempertanggungjawabkan seluruh aktivitasnya kepada atasannya.



**c. Account Officer**

- 1) Memasarkan dengan maksimal semua produk *funding* dan *landing*.
- 2) Memelihara hubungan baik dengan calon anggota dan anggota.
- 3) Mencari anggota potensial baik untuk *funding* maupun *landing*
- 4) Melaksanakan survey dan analisa pembiayaan kemudian melaporkan hasilnya kepada pimpinannya.
- 5) Memeriksa dan memastikan kondisi maupun kepemilikan dari setiap agunan (jaminan) serta menentukan taksiran nilai nominal agunan.
- 6) Bertanggung jawab terhadap penagihan pembiayaan dan mengawal kelancaran setoran tagihan angsuran pembiayaan dengan selalu memonitoring calon anggota/calon peminjam.
- 7) Mempertanggungjawabkan seluruh aktivitasnya kepada atasannya.

**d. Customer Service**

- 1) Menyapa dan memberikan salam kepada setiap calon anggota yang datang.
- 2) Melayani pembukaan rekening tabungan umum dan tabungan berjangka.
- 3) Melayani dan menerima pengajuan pembiayaan.
- 4) Memeriksa kelengkapan dokumen administrasi pengajuan pembiayaan.



- 5) Memberikan penjelasan mengenai produk KJKS BMT UGT Sidogiri kepada calon anggota yang membutuhkannya.
- 6) Menyelesaikan dengan cepat dan tepat setiap komplain anggota.
- 7) Melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diberikan oleh atasan.
- 8) Memepertanggungjawabkan seluruh aktivitasnya kepada atasannya.

## **B. Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

#### **a. Karakteristik Responden**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 32 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja.

#### **1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin, responden seluruhnya berjenis kelamin laki-laki sebagaimana tersaji pada tabel 4.1. Hal ini dikarenakan pihak BMT memandang jika seorang perempuan tidak wajib bekerja, selain itu dari segi jasmani perempuan dianggap lebih lemah dibandingkan dengan laki-laki.



**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	32	100
Total	32	100

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Sebaran data responden penelitian berdasarkan umur disajikan pada tabel 4.2. berikut ini :

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
≤20	4	12,5
21 - 30	20	62,5
31 - 40	8	25
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat diketahui bahwa dari total 32 responden, mayoritas responden berumur 21-30 tahun yaitu sebesar 62,5%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai dengan usia yang masih muda dengan kondisi fisik yang masih kuat diharapkan akan mampu bekerja dengan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang bagus.

## 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3. berikut ini:



**Tabel 4.3.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	7	21,9
SMA	19	59,4
S1	5	15,6
S2	1	3,1
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.3. diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA sebesar 59,4%, diikuti responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP sebesar 21,9%. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai adalah alumni Pondok Pesantren Sidogiri sendiri yang kemudian dibekali pelatihan untuk mengoperasikan BMT UGT Sidogiri.

**4) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel 4.4. berikut ini :

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Wakil Kepala Cabang	1	3,1
Kecapem	4	12,5
Kasir	6	18,8
AO	17	53,1
CS	4	12,5
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4. diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jabatan sebagai *Account Officer* (AO) sebesar 53,1%, diikuti dengan responden dengan jabatan sebagai kasir sebesar 18,8%, Kecapem dan CS masing-masing 12,5% dan wakil kepala cabang sebesar 3,1%. AO memiliki jumlah karyawan lebih banyak dibandingkan dengan jabatan lain karena AO yang berinteraksi langsung dengan para anggota di setiap harinya.

#### 5) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut :

**Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
≤1	23	71,9
2	6	18,8
3	1	3,1
4	2	6,2
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat dijelaskan bahwa masa kerja karyawan mayoritas dibawah satu tahun dan satu tahun yaitu sebesar 71,9%. Hal ini dikarenakan terdapat penambahan beberapa karyawan baru dan beberapa kantor cabang pembantu yang baru saja didirikan dan usianya masih beberapa bulan seperti kantor cabang pembantu Tanggulangin dan Sepanjang.

## b. Tanggapan Responden

Di bawah ini disajikan jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan dalam setiap indikator pada masing-masing variabel penelitian. Jawaban yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi responden tentang motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.

### 1) Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel ini dapat terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6. Jawaban Responden atas Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Telah mendapat gaji yang layak	0	0	0	0	5	15,6	20	62,5	7	21,9
2	Sangat menikmati suasana dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	21	65,6	11	34,4
3	Sering menerima pujian dari pimpinan	0	0	8	25	6	18,7	11	34,4	7	21,9
4	Selalu menunjukkan prestasi terbaik	0	0	1	3,1	3	9,4	17	53,1	11	34,4

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)



Tabel 4.6. menunjukkan bahwa pada indikator pertama sebesar 62,5% responden menyatakan setuju, sangat setuju sebesar 21,9% dan sebesar 15,6% menyatakan ragu-ragu, kecenderungan jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu menurut sebagian kecil pegawai, dilandasi karena masih kurangnya pendapatan dibandingkan pengeluaran untuk memenuhi kebutuhan mereka. Indikator kedua 65,6% menyatakan setuju dan 34,4% menyatakan sangat setuju, mereka menyatakan setuju dan sangat setuju karena mereka merasakan suasana kekeluargaan dalam bekerja dan beban pekerjaan yang sesuai. Indikator ketiga 34,4% responden setuju dan 21,9% sangat setuju bahwa mereka kerap menerima pujian dari pimpinan jika menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik, sementara 25% responden menyatakan tidak setuju dan 18,7% ragu-ragu. Indikator keempat sebesar 53,1% responden setuju dan 34,4% menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menunjukkan prestasi terbaik dalam bekerja, sementara 9,4% menyatakan ragu-ragu dan 3,1% menyatakan tidak setuju, mereka yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan masih belum optimal dan masih sangat perlu ditingkatkan.

## 2) Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel ini dapat terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7.**

### **Jawaban Responden atas Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Yakin akan berada di organisasi dalam jangka waktu lama	0	0	0	0	10	31,2	15	46,9	7	21,9
2	Mau berusaha keras untuk mensukseskan perusahaan	0	0	0	0	0	0	18	56,2	14	43,8
3	Perusahaan tempat bekerja sangat berarti	0	0	0	0	1	3,1	17	53,1	14	43,8

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

Tabel 4.7. menunjukkan bahwa pada indikator pertama sebesar 46,9% responden menyatakan setuju dan 21,9% menyatakan sangat setuju, hal ini mencerminkan bahwa instansi cukup memberikan kenyamanan bagi para pegawai yang membuat para pegawai relatif ingin bertahan dalam waktu yang lama. Sedangkan sebesar 31,2% responden menyatakan ragu-ragu, hal ini dikarenakan sebagian pegawai masih ingin mencari pengalaman kerja yang lebih di luar BMT UGT Sidogiri. Indikator kedua 56,2% responden menyatakan



setuju dan 43,8% menyatakan sangat setuju, hal ini dikarenakan secara keseluruhan para pegawai ingin mensukseskan BMT UGT Sidogiri dan mencapai visi dan misi BMT UGT Sidogiri. Indikator ketiga 53,1% responden menyatakan setuju dan 43,8% menyatakan sangat setuju, hal ini dikarenakan BMT UGT Sidogiri telah memberikan banyak hal dan para pegawai merasa sudah terikat secara emosional dengan BMT UGT Sidogiri.

### 3) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel ini dapat terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.8. Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	18	56,2	14	43,8
2	Harus menyelesaikan suatu tugas tertentu setiap hari	0	0	0	0	0	0	17	53,1	15	46,9
3	Berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	16	50	16	50
4	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	0	0	0	0	21	65,6	11	34,4

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)



Tabel 4.8. menunjukkan bahwa pada indikator pertama sebesar 56,2% responden menyatakan setuju dan sebesar 43,8% menyatakan sangat setuju bahwa mereka telah bekerja dengan sangat teliti dan hati-hati, hal ini menggambarkan bahwa para pegawai BMT UGT Sidogiri ingin bekerja optimal dan meminimalisir risiko dengan tidak adanya kesalahan. Indikator kedua 53,1% responden menyatakan setuju dan 46,9% menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan suatu tugas tertentu setiap hari, hal ini dikarenakan beban tugas yang diemban para pegawai sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga para pegawai mampu menyelesaikannya setiap hari. Indikator ketiga 50% responden menyatakan setuju dan 50% sangat setuju bahwa dalam bekerja mereka harus memiliki inisiatif, hal ini menggambarkan bahwa sebagai bawahan mereka tidak hanya menunggu apa yang diinstruksikan oleh pimpinan, tetapi memiliki inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator keempat sebesar 65,6% responden menyatakan setuju dan 34,4% menyatakan sangat setuju bahwa mereka harus senantiasa bekerja sama dengan kompak meskipun dari bidang yang berbeda, hal ini menggambarkan bahwa suasana kerja antar bidang sudah cukup baik sehingga tercipta hubungan harmonis antar pegawai.



## 2. Uji Instrumen

Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 16 responden.

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan metode analisis Korelasi Bivariate dengan bantuan program SPSS. Hasil uji validitas dapat diketahui pada tabel berikut :

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas**

No	Idikator	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	Motivasi Kerja				
	Indikator 1	0,748	0.497	0,001	Valid
	Indikator 2	0,589	0.497	0,016	Valid
	Indikator 3	0,757	0.497	0,001	Valid
	Indikator 4	0,623	0.497	0,010	Valid
2	Komitmen Organisasi				
	Indikator 1	0,860	0.497	0,000	Valid
	Indikator 2	0,863	0.497	0,000	Valid
	Indikator 3	0,902	0.497	0,000	Valid
3	Kinerja Pegawai				
	Indikator 1	0,666	0.497	0,005	Valid
	Indikator 2	0,678	0.497	0,004	Valid
	Indikator 3	0,808	0.497	0,000	Valid
	Indikator 4	0,561	0.497	0,024	Valid

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid karena dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga instrumen ini bisa digunakan untuk penelitian.



## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,608	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,831	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,609	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

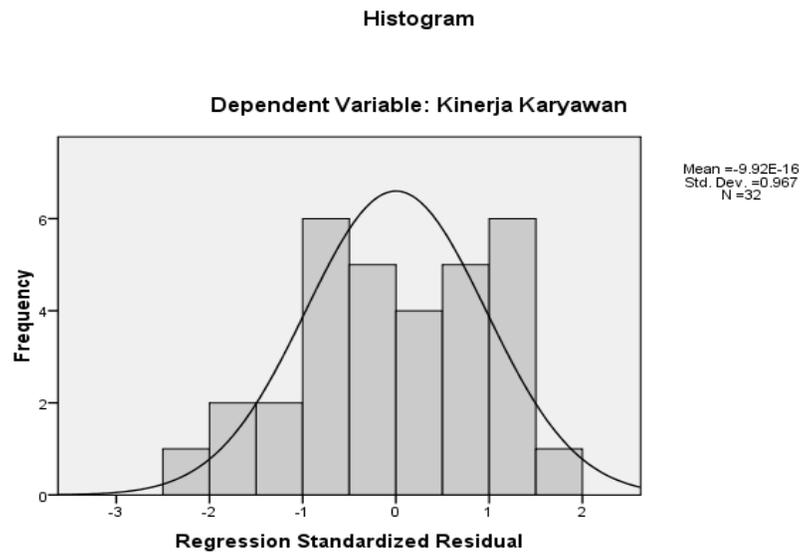
Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 bisa dikatakan semua indikator pertanyaan dari masing-masing variabel adalah reliabel atau handal sehingga instrumen bisa digunakan dalam penelitian ini.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data yang baik adalah jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan.

**Gambar 4.2. Output Kurva Normal**



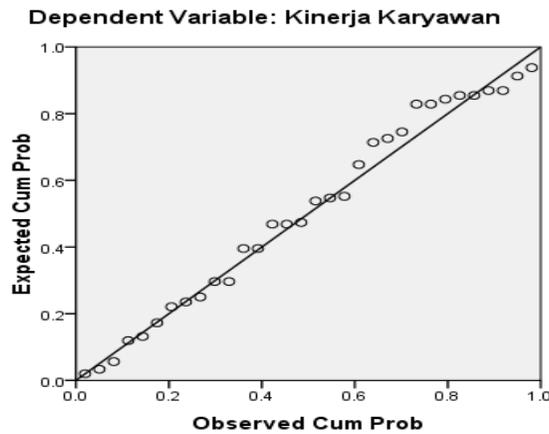
**Sumber: Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2013**

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa kurva memiliki kemiringan yangimbang pada sisi kiri dan kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa grafik histogram di atas menunjukkan pola distribusi normal.

Pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut telah berdistribusi normal. Hasil grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut :

**Gambar 4.3.**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2013

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), multikolinearitas terjadi jika nilai VIF > 10.

**Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,999	1,001	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,999	1,001	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau tidak adanya gejala multikolinearitas, terbukti



dengan nilai VIF dari masing-masing variabel yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang tidak sama dengan nol.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas diuji menggunakan uji Park Gleyser. Model regresi dikatakan bebas heterokedastisitas apabila nilai absolute residual dari masing-masing variabelnya  $> 0,05$  (5%).

**Tabel 4.12. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Signifikansi Residual	Derajat Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,229	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Komitmen Organisasi	0,749	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel-variabel bebas dalam penelitian ini.

**4. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 16,0. Analisis linier berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :



**Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.357	2.529		2.908	.007
	Motivasi Kerja	.271	.113	.353	2.406	.023
	Komitmen Organisasi	.473	.142	.488	3.319	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = 7,357 + 0,271 X_1 + 0,473 X_2$$

Penjelasan persamaan regresi di atas sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja mempunyai tanda positif, dapat disimpulkan bahwa peningkatan variabel motivasi kerja secara tidak langsung akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.
- b. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi mempunyai tanda positif, dapat disimpulkan bahwa peningkatan variabel komitmen organisasi secara tidak langsung akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.



## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t/Uji Parsial

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan untuk uji t adalah:

$H_0$  = Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  = Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  = Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.14. Hasil Uji t**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig.t	Signifikansi	Keterangan
$X_1$	0,271	2,406	2,037	0,023	0,05	Terima $H_1$
$X_2$	0,473	3,319	2,037	0,002	0,05	Terima $H_2$

Sumber: Data Primer, 2013 (Data Diolah)

Catatan :

- Signifikan probabilitas  $(p) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, jika probabilitas  $(p) > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- Signifikan bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

#### 1) Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Variabel motivasi kerja memiliki  $t_{hitung} (2,406) > t_{(0,05;32)} (2,037)$  dan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$ . Dengan demikian dapat



disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri wilayah Sidoarjo, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## 2) Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

Variabel komitmen organisasi memiliki  $t_{hitung} (3,319) > t_{(0,05;32)} (2,037)$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri wilayah Sidoarjo, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### b. Uji F/Uji Simultan

Jika uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, maka uji F dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah:

$H_0$  = Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.



**Tabel 4.15. Hasil Uji Serempak**

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.249	2	11.624	8.699	.001 <sup>a</sup>
	Residual	38.751	29	1.336		
	Total	62.000	31			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,699. Sedangkan nilai  $F_{tabel (0,05;2,29)}$  adalah 3,328. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri wilayah Sidoarjo. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai *R Square* mendekati satu berarti pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat, jika mendekati nol berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kecil.



**Tabel 4.16. Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.375	.332	1.15596

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,375. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri wilayah Sidoarjo sebesar 37,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 62,5% kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo. Hasil ini memberikan bukti bahwa para pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja, baik motivasi eksternal berupa gaji yang layak dan suasana kerja yang nyaman, maupun motivasi internal berupa keinginan untuk mendapatkan pujian dan keinginan untuk menunjukkan prestasi terbaik.

Hasil tersebut sesuai dengan hadis nabi, yang berbunyi "*Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam*



*segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: "kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu", tetapi katakanlah: "Allah SAW telah menentukan dan menghendaki aku". Berandai-andai itu adalah perbuatan setan (HR. Muslim).*

Hadis tersebut mengandung pengertian bahwa sebagai seorang mukmin kita diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan dan keilmuan. Kalau kita sudah memiliki kekuatan tersebut maka kita akan menjadi orang yang unggul. Orang yang unggul akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja yang kita lakukan dengan baik. Jadi motivasi sangat diperlukan di dalam bekerja, karena motivasi mampu menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal atau kinerja yang bagus.

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan Steers dan Porter (1987) bahwa salah satu tugas manajer adalah memotivasi para personel perusahaan agar memiliki kinerja yang tinggi. Manajer yang dapat memberikan dan mengarahkan motivasi yang tepat untuk para pegawainya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggungjawaban perusahaan yang lebih baik.



Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo. Hasil ini memberikan bukti bahwa komitmen yang dimiliki para pegawai yang berupa keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawai BMT UGT Sidogiri wilayah Sidoarjo.

Hasil tersebut sesuai dengan apa yang terkandung dalam Al-Quran surat Fushshilat ayat 30. Dalam ayat tersebut mengandung makna bahwa keteguhan hati akan mendorong seseorang untuk tetap konsisten dalam menjalin hubungan dengan pihak lain. Dengan kata lain bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai.

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan Dessler (1986) bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia. Komitmen akan mendorong pilihan kebiasaan pegawai untuk mendukung perusahaan dengan bekerja secara efektif. Komitmen yang tinggi akan menimbulkan perasaan loyal dari dalam diri pegawai kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diembannya secara taat sesuai dengan yang telah



ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu pimpinan perusahaan harus mampu memberdayakan komitmen para pegawainya agar mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien lagi.