BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

   a. Sejarah BMH (Baitul Maal Hidayatullah) Perwakilan Jawa Timur

BMH (Baitul Maal Hidayatullah) adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang bertugas untuk membantu masyarakat yang akan menunaikan zakat, infaq, sedekah, wakaf, hibah, dan dana kemanusiaan lainnya untuk disalurkan kembali kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan ketentuan syariat. Sebagai LAZNAS, BMH telah mendapatkan pengukuhan resmi dari pemerintah berdasarkan SK Menteri Agama RI No. 538 Tahun 2001. Namun, kiprahnya telah lebih dahulu berjalan sejak awal berdiri Pondok Pesantren Hidayatullah di Gunung Tembak, Balikpapan.

Melalui program pendidikan, dakwah, ekonomi, dan sosial, BMH berupaya menguraikan masalah umat guna membangun insan lebih bermartabat. Dengan jaringan di seluruh kantor cabangnya tersebut, kiprahnya tersebar di 33 provinsi di Indonesia dari perkotaan hingga desa terpencil di pedalaman. Aktivitas pemberdayaan dibangun melalui 238 pesantren yang mayoritas berada di daerah terpencil dan pelosok pedalaman. Demikian juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan pemberdayaan terhadap ratusan sekolah serta ribuan dai yang berkiprah di tengah-tengah komunitas masyarakat muslim guna menjadi penggerak perubahan menuju masyarakat yang lebih berdaya, religius, dan mulia. Melalui ZISWAF yang terhimpun dari kaum muslimin, perusahaan atau instansi, secara perlahan BMH mewujudkan dalam berbagai program kemasyarakatan. Melalui perkembangannya dalam beberapa tahun, program-program yang dijalankan tersebut insya Allah dapat menghadirkan sebuah mozaik besar yang sangat indah untuk masyarakat muslim dan negeri yang diberkahi Allah sebagai negeri *baldatun tayyibatun wa rabbun ghafuur.*[1]

Saat ini kantor layanan BMH hadir dengan 1 Kantor Pusat, 22 Kantor Perwakilan dan sekitar 50 UPP di seluruh Indonesia. BMH berupaya memperluas daerah layanan untuk lebih memperbesar kiprahnya dalam menyalurkan dana umat, termasuk di provinsi Jawa Timur. Jawa Timur memiliki satu Kantor Perwakilan yang beralamat di Jl. Mulyosari No. 398, Surabaya, dan 29 UPP. Berikut adalah daftar kantor BMH Jawa Timur.

b. Visi dan Misi

1) Visi

[1] Dokumen BMH (Baitul Maal Hidayatullah) Perwakilan Jawa Timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menjadi lembaga amil zakat yang terdepan dan terpercaya dalam memberikan pelayanan kepada ummat.

2) Misi

a) Meningkatkan kesadaran umat untuk peduli terhadap sesama.

b) Mengangkat kaum lemah (dhuafa) dari kebodohan dan kemiskinan menuju kemuliaan dan kesejahteraan.

c) Menyebarkan syiar Islam dalam mewujudkan peradaban Islam.[2]

c. Alamat Kantor

BMH Perwakilan Jawa Timur berlokasi di Jl. Raya Mulyosari No. 398, Mulyorejo, Surabaya. Adapun letak geografis kantor BMH Perwakilan Jawa Timur adalah sebagai berikut:

1) Sebelah utara berdekatan dengan Asrama Bhinneka Tunggal Ika dan SD Islam Al-Azhar 11 Surabaya.

2) Sebelah selatan berdekatan dengan Perumahan Wisma Permai dan kampus ITS Sukolilo.

3) Sebelah barat berdekatan dengan Perumahan Wisma Permai.

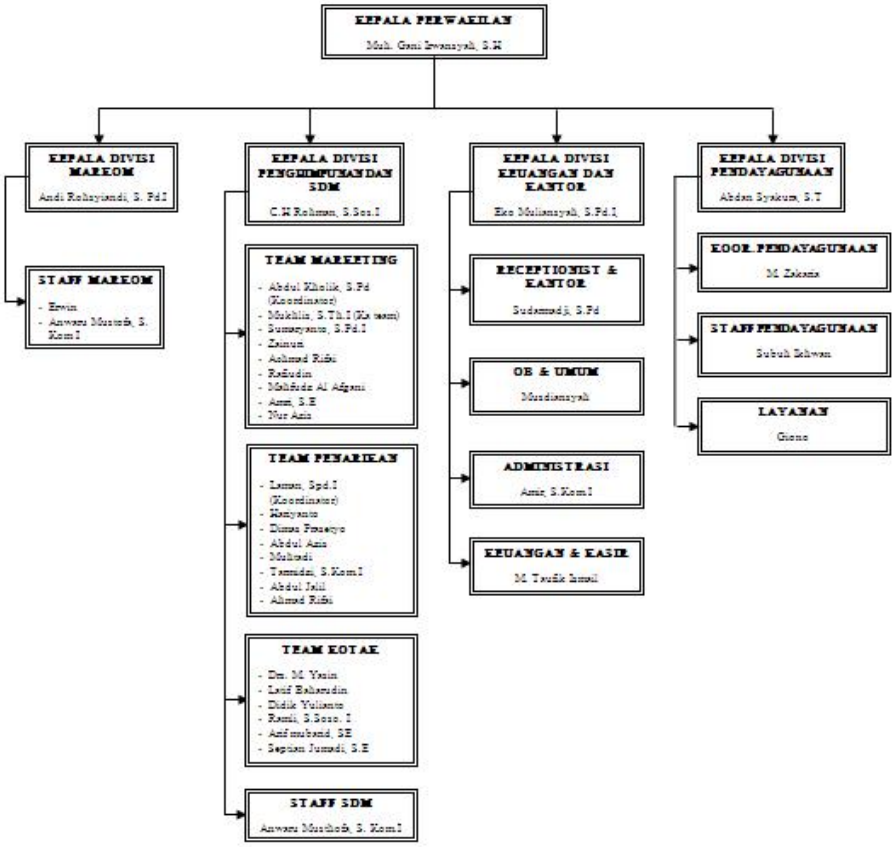
4) Sebelah timur berdekatan dengan Perumahan Pakuwon City.

[2] BMH (Baitul Maal Hidayatullah), "Tentang Kami", dalam www.bmh.or.id/tentangkami.php, diakses pada tanggal 20 November 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

1) Struktur Organisasi BMH Perwakilan Jawa Timur



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMH Perwakilan Jawa Timur

2) Deskripsi Tugas BMH Perwakilan Jawa Timur

a) Kepala Perwakilan

- Menjalankan tugas pokok sebagai Kepala Kantor Perwakilan BMH sesuai dengan prinsip-prinsip tugas manajemen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Menentukan *grand strategys* BMH Perwakilan Jawa Timur baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang ke depan.
- Melaporkan kegiatan dan keuangan BMH secara berkala kepada pengawas BMH Perwakilan Jawa Timur dan BMH Pusat.
- Mengajukan program kerja dan RAB tahunan BMH Perwakilan Jawa Timur kepada pengawas dan BMH Pusat.
- Mengesahkan pengajuan pencairan anggaran bulanan divisi.
- dan lain-lain.

b) Divisi Markom

1. Kepala Divisi
   - Bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan markom.
   - Menyusun perencanaan program kerja dan RAB markom dalam satu tahun.
   - Mewakili BMH Perwakilan Jawa Timur sebagai juru bicara dengan pihak ketiga.
   - Melaporkan kegiatan dan keuangan divisi setiap bulan kepada kepala perwakilan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Mengajukan anggaran belanja divisi setiap bulan kepada divisi keuangan.
- Menyelenggarakan rapat koordinasi divisi minimal seminggu sekali.

2. Staff Markom
   - Menyelenggarakan kegiatan markom sesuai agenda yang ditetapkan oleh koordinator markom.
   - Mengumpulkan dan meng-*update* data HP dan email donator, muzakki, simpatisan, dan masyarakat muslim.
   - Pengelolaan dan pengembangan *website* BMH Perwakilan Jawa Timur.

c) Divisi Penghimpunan dan SDM

1. Kepala Divisi
   - Bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan penghimpunan dan pengembangan SDM.
   - Menyusun perencanaan program kerja dan RAB penghimpunan dan SDM dalam satu tahun.
   - Melaporkan kegiatan dan keuangan divisi setiap bulan kepada kepala perwakilan.
   - Mengajukan anggaran belanja divisi setiap bulan kepada divisi keuangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Menyelenggarakan rapat koordinasi divisi minimal seminggu sekali.

2. Koordinator Tim Marketing
   - Merencanakan strategi marketing dan pemetakan daerah marketing yang efektif dan efisien.
   - Menyelenggarakan rapat koordinasi dan evaluasi dengan staff marketing minimal seminggu sekali.
3. Koordinator Tim Penarikan
   - Merencanakan strategi teknis penarikan dan pemetakan daerah penarikan donatur yang efektif dan efisien.
   - Menentukan distribusi penarikan data donatur kepada para kolektor penarikan.
   - Sebagai *problem solving* ketika ada permasalahan penarikan donatur (penarik sedang sakit, cuti, libur lebaran, haji, dan lain-lain).
   - Melakukan kontrol dan melaporkan *progress report* penarikan donatur rutin secara berkala kepada kepala divisi.
   - Menyelenggarakan rapat koordinasi dan evaluasi dengan staff penarikan minimal seminggu sekali.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Koordinator Tim Kotak Amal
   - Menyelenggaran perencanaan dan penjadwalan penarik donasi kotak infaq.
   - Melakukan koordinasi dengan tim untuk merawat dan melakukan penggantian kotak infaq yang rusak.
   - Melakukan koordinasi dengan tim untuk Mengantarkan BMHNEWS setiap bulan ke penempatan kotak infaq.
   - Bersama tim menjadi propaganda penyampai program-program BMH antara BMH dengan pengelola dan pengunjung tempat kotak (penempatan brosur, kalender dll).
   - Melakukan penyetoran donasi kotak infaq ke bank dengan periode sesuai dengan ketentuan.
   - Melakukan penyetoran data penarikan kotak beserta slip setoran ke bank ke kasir.
   - Melaporkan perubahan data kotak ke bagian pendataan kasir (pengalihan tempat, penutupan)
5. Staff SDM
   - Mengkoordinasikan perumusan perencanaan sistem perekrutan, pengembangan dan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan lembaga serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perumusan kebijakan imbal jasa pegawai dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal.

- Menyelenggarakan sistem informasi SDM dalam suatu *database* kepegawaian.
- Mengkoordinasikan perumusan kebijakan perencanaan program pendidikan, pelatihan dan pembinaan SDM.
- Menyiapkan program penelusuran bakat, pembinaan kepribadian, kerohanian dan kelembagaan untuk kepentingan kedua belah pihak.
- Mengevaluasi hasil kinerja pegawai secara menyeluruh bersama atasannya langsung.
- Mengeluarkan SK, pengajuan cuti pagawai.

d) Divisi Keuangan dan Kantor

1. Kepala Divisi

- Menyusun perencanaan program kerja dan RAB kantor dan keuangan dalam satu tahun.
- Menyusun RAPB tahunan BMH Perwakilan Jawa Timur bersama-sama manajamen.
- Menyelenggarakan dan menjadwalkan kegiatan rapat kerja, kunjungan kerja, perjalanan dinas dan penerimaan tamu lembaga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Menyusun laporan kegiatan dan keuangan dengan periode bulanan dan tahunan kepada manajemen dan BMH Pusat.
- Mengoreksi dan mengesahkan pengajuan pencairan anggaran bulanan divisi-divisi.

2. *Receptionist* & Kantor
   - Bertanggung jawab terhadap kebersihan, kerapian, keamanan, dan penciptaan budaya kerja kantor yang kondusif.
   - Bertanggungjawab terhadap pengadaan, perawatan, penggunaan, dan penggantian inventaris lembaga.
   - Bertanggungjawab atas ketersediaan air, listrik, jaringan internet, telepon, dan *faximile* untuk keperluan kantor.
   - Menerima dan mencatat telepon masuk dan tamu yang berkunjung ke kantor.
   - Menerima pengiriman *delivery* (surat dan barang) untuk selanjutnya disampaikan kepada bagian administrasi kantor.
   - Membuat jadwal dan melakukan kontrol piket kantor sabtu minggu dan momen tertentu (ramadhan, qurban).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. OB dan Umum

- Membuka kantor setiap jam 05.00 WIB.
- Membersihkan dan merapikan ruangan kantor (*receptionist*, ruang kerja, ruang sholat, kamar mandi, ruang rapat) sebelum jam kerja dimulai.
- Menyediakan air minum di masing-masing kerja SDI kantor serta konsumsi rapat-rapat kerja manajemen.
- Mengambil ransum makan siang pegawai kantor sebelum jam 12.30 WIB.
- Mengontrol isi air tendon, sabun kamar mandi, pengharum ruangan BMH.
- Mempersiapkan tempat sholat ketika waktu shalat tiba sekaligus melakukan *adzan* dan *iqomat*.
- Mematikan AC, *tape*, komputer, kran air yang hidup ketika jam tutup kantor kemudian menutup dan mengunci kantor.
- Bertanggungjawab terhadap pencatatan keluar masuk barang di gudang (gudang kantor, dan gudang PPH), serta keamanan dan kerapian barang di gudang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Pengadaan kebutuhan sarana dan prasarana kantor dan perencanaan perawatan inventaris lembaga (barang elektronik, mebel, kendaraan).
- Melakukan pembayaran tagihan-tagihan lembaga sebelum tanggal jatuh tempo.
- Mempersiapkan ruangan dan semua kebutuhan untuk *meeting*.
- Memberikan *support* kepada kegiatan kantor yang bersifat *emergency* sewaktu-waktu dibutuhkan.

4. Administrasi
   - Bertanggungjawab terhadap pencatatan aktivitas keluar/masuk keuangan lembaga termasuk di dalamnya pengelolaan hutang piutang lembaga.
   - Menyusun laporan keuangan dalam periode bulanan dan tahunan atau sewaktu-waktu dibutuhkan oleh manajemen.
   - Membuat laporan penarikan donator dan kotak infaq dalam periode bulan atau sewaktu-waktu dibutuhkan oleh manajemen.
   - Bertanggungjawab terhadap kontrol peredaran bukti-bukti tanda terima sah lembaga (kuitansi, *voucher* program).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Menyelenggarakan kegiatan pengarsipan dan penyimpanan dokumen penting lembaga, surat masuk-keluar dan bukti-bukti transaksi keuangan.
- Bertanggungjawab atas pembukuan, penutupan, dan permohonan pencetakan rekening bank.
- Menyelenggarakan kegiatan pengajuan dan pencairan anggaran yang diajukan divisi-divisi.
- Melakukan koreksi terhadap LPJ keuangan yang dilaporkan oleh divisi-divisi dan mitra salur.
- Menyelenggarakan rapat koordinasi dan evaluasi dengan staf administrasi dan keuangan minimal seminggu sekali.

5. Keuangan dan Kasir
   - Melakukan kegiatan penerimaan dan pencatatan transaksi kas keluar masuk (pencatatan *cash flow* dan *entry* transaksi di *software*).
   - Melakukan kegiatan penyetoran dan penarikan kas bank ketika kas di tangan melebihi angka Rp. 500.000,-.
   - Melakukan perhitungan pencocokan kas dengan pencatatan setiap sore hari.
   - Melakukan *update* data donatur rutin dan kotak infaq.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Mencetak kuintansi donatur rutin bulanan setiap tanggal 30/31 setiap bulannya dan kartu donatur rutin dan kotak infaq (baru, pernggantian).

e) Divisi Pendayagunaan

1. Kepala Divisi
   - Menyusun perencanaan program kerja dan RAB pendayagunaan dalam satu tahun.
   - Merancang dan mengembangkan program-program inovatif sebagai magnet muzakki untuk berdonasi ke BMH.
   - Menentukan arah kebijakan program pendayagunaan sesuai dengan ketetapan *grand strategy* yang lembaga telah rumuskan.
   - Melaporkan kegiatan dan keuangan divisi setiap bulan kepada kepala perwakilan.
   - Menyelenggarakan rapat koordinasi divisi minimal seminggu sekali.
2. Koordinator Pendayagunaan
   - Pengembangan produk parketing dan layanan mustahik.
   - Mengusahakan memperoleh apresiasi program baik pemerintah maupun masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Menyelenggarakan pengumpulan data riset calon obyek pendayagunaan dan mengolahnya yang selanjutnya akan dijadikan bahan *sharing* kerjasama program dengan pihak ketiga.
- Bersama dengan koordinator markom menjalin komunikasi dan kerjasama program dengan lembaga dan instansi baik swasta dan pemerintah.
- Melakukan koordinasi dengan lembaga-lembaga mitra salur baik internal lembaga Hidayatullah maupun dari eksternal lembaga Hidayatullah
- Melakukan *supervise* kelayakan proposal pengajuan pendayagunaan masuk.
- Bersama-sama dengan divisi keuangan dan kepala perwakilan memutuskan layak dan tidak proposal tersebut direalisaikan.
- Menyusun laporan pelaksanaan program untuk muzaki-muzaki maupun manajemen.
- Melaporkan kegiatan pendayagunaan secara berkala kepada kepala divisi.

3. Staff Pendayagunaan
   - Mendukung pelaksanaan program dan kegiatan pendayagunaan dan pengembangan produk parketing dan program layanan mustahik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Bersama koordinator berupaya meningkatkan jumlah mustahik penerima manfaat program BMH.
- Berupaya memperoleh apresiasi program baik pemerintah maupun masyarakat.

4. Layanan
   - Merencanakan kegiatan peningakatan kepuasan dan loyalias donatur/muzaki.[3]

e. Program BMH (Baitul Maal Hidayatullah)[4]

1) Dai Tangguh

Dai tangguh adalah mereka yang merelakan jiwa dan raganya guna membina dan memberdayakan masyarakat pedalaman untuk perubahan. Beratnya tantangan, minimnya fasilitas dan sedikitnya tenaga dai yang siap terjun menjadikan dai tangguh sebagai harapan sekaligus tumpuan untuk mencerahkan dan membina masyarakat dari pedalaman hingga ke ujung negeri perbatasan. Bentuk program dari program Dai Tangguh antara lain: a) Tunjangan Dai Tangguh, b) Pelatihan Dai Tangguh, c) Peduli Dai, d) Dai Berdaya, e) Umrah untuk Dai, dan f) Wakaf Sejuta Quran.

[3] Dokumen BMH (Baitul Maal Hidayatullah) Perwakilan Jawa Timur.
[4] BMH (Baitul Maal Hidayatullah), "Program BMH", dalam www.bmh.or.id/program.php, diakses pada tanggal 20 November 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Mandiri Terdepan

BMH hadir dengan program Mapan (Mandiri Terdepan) dengan tujuan untuk menopang sekaligus membantu mengentaskan kemiskinan dan pengangguran melalui dukungan pembiayaan bagi pelaku ekonomi lemah (dhuafa) serta membebaskan mereka dari jeratan rentenir serta melakukan pembinaan baik aspek moral dan manajerial. Bentuk program dari program Mandiri Terdepan antara lain: a) Pembiayaan Modal Kerja dengan Pola Qardhul Hasan, b) Pembinaan Spiritual, c) Pembinaan *Skill* Usaha, dan d) Pelatihan Kewirausahaan.

3) Senyum Anak Indonesia

Program Senyum Anak Indonesia merupakan bagian dari ikhtiar untuk mewujudkan masa depan generasi bangsa yang lebih baik. keterbatasan sarana pendidikan menjadi kendala besar kebanyakan anak negeri dalam menikmati pendidikan yang lebih layak.

a) Sasaran Program

- Pendidikan untuk anak pulau
- Pendidikan untuk anak yatim dhuafa
- Pendidikan untuk anak pedesaan atau pedalaman

b) Bentuk Program

- Beasiswa Anak Indonesia untuk 10.000 Siswa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Bantuan 10.000 Paket Peralatan Sekolah
- Pelatihan Guru Pedalaman

4) Siaga Bencana Nusantara

Program siaga bencana nusantara BMH bernama Solidaritas Siaga Bencana. Program ini bertujuan antara lain untuk memberikan edukasi kepada masyarakat tentang penanganan bencana, meminimalisir jumlah korban dampak bencana, mengembalikan mental korban pasca bencana, mengembalikan kehidupan para korban bencana dari segi mental-spiritual, pendidikan, aktivitas ekonomi maupun interaksi sosial lainnya. Bentuk program dari program Siaga Bencana Nusantara antara lain:

a) Pelatihan Kerelawanan Siaga Bencana (Preventif)
b) Aksi Tanggap Darurat (dalam Kondisi Bencana): Evakuasi Korban, Trauma Healing, Simulasi, Games, Training, Pemeriksaan Kesehatan Gratis Keliling, Sekolah Darurat bagi Anak Pengungsi (TPA dan PAUD), Pemberian Logistik berupa Sembako dan Bantuan Gizi untuk Pengungsi, Pengadaan Sarana-Prasarana Ibadah seperti Al-Quran dan Perlengkapan Ibadah Lainnya, dan Pengadaan Sarana-Prasarana Pendidikan seperti Pakaian Sekolah, Tas, Alat Tulis, dan lain-lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Tabungan Qurban Suka-Suka

Program tabungan qurban adalah program yang digagas oleh BMH kepada masyarakat muslim berupa kemudahan dalam beribadah qurban dengan cara cicilan melalui tabungan. Program ini menggunakan akad *wadiah*.[5]

2. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah karyawan berdasarkan frekuensi jenis kelamin responden atau karyawan BMH Perwakilan Jawa Timur.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-Laki	45 orang	100
Total	45 orang	100

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah jenis kelamin karyawan (responden) laki-laki adalah 45 orang (100%) Hal ini dikarenakan BMH hanya merekrut karyawan dengan jenis kelamin laki-laki saja.

[5] Dokumen BMH (Baitul Maal Hidayatullah) Perwakilan Jawa Timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah karyawan berdasarkan frekuensi usia responden atau karyawan BMH Perwakilan Jawa Timur.

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
< 21 Tahun	4 orang	8.9
21 - 30 Tahun	20 orang	44.4
31 - 40 Tahun	18 orang	40.0
> 40 Tahun	3 orang	6.7
Total	45 orang	100

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi teratas dari usia karyawan (responden) adalah usia antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 20 orang (44.4%), disusul dengan usia antara 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (40%), kemudian usia < 21 tahun sebanyak 4 orang (8.9%), dan frekuensi terbawah adalah usia > 40 tahun sebanyak 3 orang (6.7%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah karyawan berdasarkan frekuensi pendidikan terakhir responden atau karyawan BMH Perwakilan Jawa Timur.

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase (%)
SMA/Sederajat	17 orang	37.8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Diploma	1 orang	2.2
Sarjana	25 orang	55.6
Pasca Sarjana	2 orang	4.4
Total	45 orang	100

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan (responden) dengan pendidikan terakhir sarjana merupakan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 25 orang (55.6%), kemudian disusul dengan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu sebanyak 17 orang (37.8%). Karyawan dengan pendidikan terakhir pasca sarjana sebanyak 2 orang (4.4%) dan diploma sebanyak 1 orang (2.2%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah karyawan berdasarkan frekuensi masa kerja responden atau karyawan BMH Perwakilan Jawa Timur.

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
< 1 Tahun	9 orang	20.0
1 - 5 Tahun	26 orang	57.8
> 5 Tahun	10 orang	22.2
Total	45 orang	100

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja karyawan (responden) dengan frekuensi tertinggi adalah pada rentang 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 26 orang karyawan (57.8%). Karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam masa kerja > 5 tahun adalah sebanyak 10 orang karyawan (22.2%), sedangkan karyawan dalam masa kerja < 1 tahun sebanyak 9 orang (20%).

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Hasil uji validitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan sebagai berikut:

1) Nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid.
2) Nilai r hitung < nilai r tabel maka dinyatakan tidak valid.
3) Nilai r tabel dengan N = 45; pada signifikansi 5% maka diketahui r tabel adalah 0,288. Sehingga, apabila r hitung > 0,288 maka dinyatakan valid.

Berikut dapat disajikan hasil uji validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Hubungan Karyawan (X_1)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_1.1	0,650	0,288	Valid
X_1.2	0,725	0,288	Valid
X_1.3	0,690	0,288	Valid
X_1.4	0,583	0,288	Valid
X_1.5	0,728	0,288	Valid
X_1.6	0,669	0,288	Valid
X_1.7	0,569	0,288	Valid
X_1.8	0,821	0,288	Valid
X_1.9	0,775	0,288	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X_1.10	0,843	0,288	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan berjumlah 10 butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan (X_2)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_2.1	0,737	0,288	Valid
X_2.2	0,890	0,288	Valid
X_2.3	0,778	0,288	Valid
X_2.4	0,808	0,288	Valid
X_2.5	0,860	0,288	Valid
X_2.6	0,754	0,288	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan berjumlah 6 butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas *Hayātan Ṭayyibatan* (Y)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,578	0,288	Valid
Y.2	0,631	0,288	Valid
Y.3	0,536	0,288	Valid
Y.4	0,577	0,288	Valid
Y.5	0,658	0,288	Valid
Y.6	0,666	0,288	Valid
Y.7	0,623	0,288	Valid
Y.8	0,649	0,288	Valid
Y.9	0,718	0,288	Valid
Y.10	0,832	0,288	Valid
Y.11	0,806	0,288	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y.12	0,779	0,288	Valid
Y.13	0,597	0,288	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan berjumlah 13 butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach alpha* > 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur suatu variabel tersebut adalah *reliabel*. Sebaliknya, nilai *cronbach alpha* < 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur variabel tidak reliabel. Berikut disajikan nilai *cronbach alpha* untuk ketiga variabel penelitian.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	**Nilai *Cronbach Alpha***	**Keterangan**
Hubungan Karyawan	0,769	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan	0,799	Reliabel
Hayātan Ṭayyibatan	0,761	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Analisis Data

1. Distribusi Frekuensi Item

a. Hubungan Karyawan (X_1)

Dalam variabel hubungan karyawan, peneliti menyajikan 10 item pernyataan dalam kuesioner. Hasil *output* dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Item Variabel Hubungan Karyawan

Item Pernyataan	SS		S		R		TS		STS	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
X_1.1	17	37,8%	25	55,6%	2	4,4%	1	2,2%	0	0%
X_1.2	19	42,2%	24	53,3%	2	4,4%	0	0%	0	0%
X_1.3	18	40,0%	25	55,6%	2	4,4%	0	0%	0	0%
X_1.4	12	26,7%	31	68,9%	2	4,4%	0	0%	0	0%
X_1.5	21	46,7%	22	48,9%	2	4,4%	0	0%	0	0%
X_1.6	19	42,2%	25	55,6%	1	2,2%	0	0%	0	0%
X_1.7	16	35,6%	27	60,0%	2	4,4%	0	0%	0	0%
X_1.8	22	48,9%	22	48,9%	1	2,2%	0	0%	0	0%
X_1.9	25	55,6%	19	42,2%	1	2,2%	0	0%	0	0%
X_1.10	21	46,7%	23	51,1%	1	2,2%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item variabel hubungan karyawan (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan hubungan karyawan, jawaban yang mendominasi adalah jawaban setuju, kemudian sangat setuju, dan ragu-ragu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pemberdayaan Karyawan (X_2)

Dalam variabel pemberdayaan karyawan, peneliti menyajikan 6 item pernyataan dalam kuesioner. Hasil *output* dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Item Variabel Pemberdayaan Karyawan

Item Pernyataan	SS		S		R		TS		STS	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
X2.1	26	57,8%	18	40,0%	1	2,2%	0	0%	0	0%
X2.2	21	46,7%	21	46,7%	3	6,7%	0	0%	0	0%
X2.3	18	40,0%	26	57,8%	1	2,2%	0	0%	0	0%
X2.4	18	40,0%	26	57,8%	1	2,2%	0	0%	0	0%
X2.5	20	44,4%	22	48,9%	3	6,7%	0	0%	0	0%
X2.6	14	31,1%	23	51,1%	8	17,8%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item variabel pemberdayaan karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan pemberdayaan karyawan, jawaban yang mendominasi adalah jawaban setuju, kemudian sangat setuju, dan ragu-ragu.

c. *Hayātan Ṭayyibatan* (Y)

Dalam variabel *hayātan ṭayyibatan*, peneliti menyajikan 13 item pernyataan dalam kuesioner. Hasil *output* dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Item Variabel *Hayātan Ṭayyibatan*

Item Pernyataan	SS		S		R		TS		STS	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y.1	35	77,8%	10	22,2%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.2	36	80,0%	9	20,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.3	27	60,0%	18	40,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.4	28	62,2%	17	37,8%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.5	24	53,3%	21	46,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.6	25	55,6%	19	42,2%	1	2,2%	0	0%	0	0%
Y.7	25	55,6%	19	42,2%	1	2,2%	0	0%	0	0%
Y.8	29	64,4%	16	35,6%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.9	23	51,1%	17	37,8%	4	8,9%	1	2,2%	0	0%
Y.10	26	57,8%	17	37,8%	1	2,2%	1	2,2%	0	0%
Y.11	24	53,3%	20	44,4%	0	0%	1	2,2%	0	0%
Y.12	27	60,0%	17	37,8%	0	0%	1	2,2%	0	0%
Y.13	19	42,2%	24	53,3%	2	4,4%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item variabel *hayātan ṭayyibatan* di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 13 item pernyataan *hayātan ṭayyibatan*, jawaban yang mendominasi adalah jawaban sangat setuju, kemudian setuju, ragu-ragu, dan sedikit yang menjawab tidak setuju.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (K-S). Data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari 5% (0,05). Berikut hasil uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (K-S).

Tabel 4.12

Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.15196449
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.040
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.759
Asymp. Sig. (2-tailed)		.611

a. Test distribution is Normal.

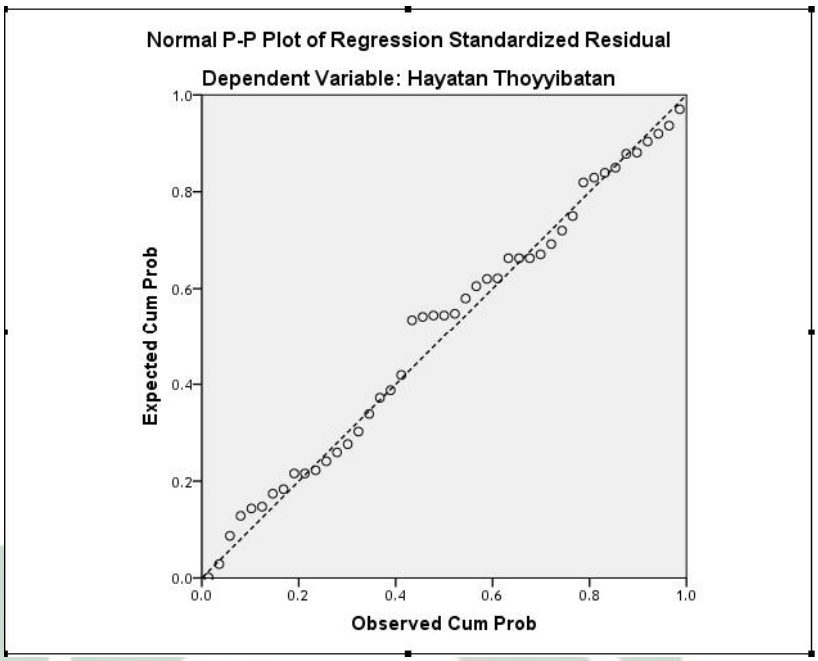
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Berdasarkan *output* uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai kolmogorov-smirnov (K-S) sebesar 0,759 dengan tingkat signifikan sebesar 0,611. Karena nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,611 > 0,05, maka data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji normalitas lainnya adalah dengan melihat kurva normal probability plot (P-P Plot). Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva normal P-P Plot.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Gambar 4.2

Kurva Normal P-P Plot

Berdasarkan kurva di atas, dapat dilihat bahwa titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dalam hal ini data menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel bebas dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Metode pengujian yang digunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinearitas memiliki niali VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1. Berikut hasil uji multikolinearitas masing-masing variabel bebas.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.084	7.137		4.496	.000		
	Hubungan Karyawan	.523	.245	.431	2.131	.039	.430	2.324
	Pemberdayaan Karyawan	.166	.342	.098	.485	.630	.430	2.324

a. Dependent Variable: Hayatan Thoyyibatan

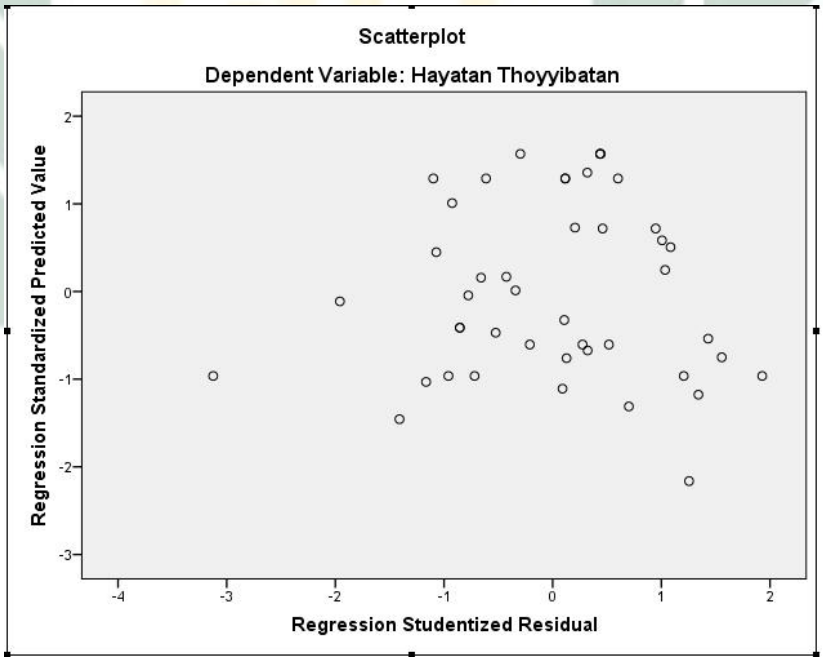
Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Berdasarkan *output* pada tabel *coefficients* di atas diperoleh niai *Tolerance* variabel bebas 0,430 untuk hubungan karyawan dan 0,430 untuk pemberdayaan karyawan. Sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2,324 untuk hubungan karyawan dan 2,324 untuk pemberdayaan karyawan. Karena nilai *Tolerance* semua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* pada *output* SPSS. Jika ada pola tertentu pada grafik *scatterplot* SPSS, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut dapat disajikan dalam grafik hasil uji heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Gambar 4.3

Grafik *Scatterplot*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat diketahui dengan melihat tabel Durbin Watson. Metode pengujian dengan Durbin Watson memiliki ketentuan yaitu jika nilai Durbin Watson lebih kecil dari d_L dan lebih besar dari $(4-d_L)$ maka terdapat autokorelasi. Selanjutnya jika nilai Durbin Watson terletak antara d_u dan $(4-d_u)$ maka tidak ada autokorelasi. Sedangkan jika nilai Durbin Watson terletak di antara nilai d_u dan d_L, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Berikut dapat disajikan dalam tabel Durbin Watson.

Tabel 4.14

Durbin Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509[a]	.259	.224	4.250	1.977

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Hubungan Karyawan

b. Dependent Variable: Hayatan Thoyyibatan

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Berdasarkan hasil di atas, diketahui nilai DW 1,977. Dalam penelitian ini, jumlah sampel N = 45 dan jumlah variabel bebas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebanyak 2 variabel (K=2) = 2.45, maka dari itu nilai d_u= 1,6148 dan nilai d_L= 1,4298.

Nilai DW lebih besar dari batas atas d_u yakni 1,6148 dan kurang dari (4-d_u) = 4-1,6148 = 2,3852 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas yaitu hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan terhadap variabel terikat yaitu *hayātan ṭayyibatan*. Pada analisis ini terdapat koefisien berganda dan koefisien determinasi. Koefisien berganda atau nilai R menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R berkisar antara 0-1. Nilai R yang semakin mendekati angka 1 menyatakan hubungan yang semakin kuat, sebaliknya nilai R yang semakin mendekati angka 0 menyatakan hubungan yang semakin lemah. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien berganda (R^2) yang berfungsi untuk menentukan apakah variasi dari variabel bebas yang ada dalam persamaan estimasi telah dapat menjelaskan variasi dari variabel terikatnya dengan baik. dalam hal ini, digunakan Adjusted R^2 (R Square) yang merupakan nilai R^2 (R Square) yang telah disesuaikan dan nilainya selalu lebih kecil dari nilai R. Hasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

analisis regresi dapat dilihat melalui *output model summary* berikut ini.

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509[a]	.259	.224	4.250

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Hubungan Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien berganda (R) sebesar 0,509. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan terhadap variabel terikat *hayātan ṭayyibatan*. Kemudian dari hasil determinasi diperoleh koefisien determinasi yaitu nilai Adjusted R^2 (R Square) sebesar 0,259 atau 25,9%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan terhadap variabel terikat yaitu *hayātan ṭayyibatan* sebesar 25,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model pada penelitian sebesar 74,1%.

4. Uji Hipotesis

   a. Uji T (Parsial)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *hayātan ṭayyibatan*. Tingkat signifikansi atau kepercayaan (α) menggunakan 5% atau 0,05. Kemudian ditentukan t tabel dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{t tabel} = \left(\frac{tingkat\ signifikansi}{2} ; n - k - 1\right)$$

keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

sehingga apabila dimasukkan nilainya pada rumus t tabel adalah sebagai berikut.

$$\text{t tabel} = \left(\frac{0{,}05}{2} ; 45 - 2 - 1\right) = (0{,}025 ; 42)$$

Maka, dengan pengujian 2 sisi diperoleh angka (0,025 ; 42) dapat dicari pada tabel distribusi T sehingga nilai t tabel sebesar 2,018.

Hipotesis (dugaan sementara) dalam uji t dapat ditentukan sebagai berikut.

H_0 : Variabel bebas yaitu hubungan karyawan (X_1) dan pemberdayaan karyawan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *hayātan ṭayyibatan* (Y)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_1 : Variabel bebas yaitu hubungan karyawan (X_1) dan pemberdayaan karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *hayātan thayyibatan* (Y)

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

- H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila t hitung < t tabel atau nilai Sig. > 0,05
- H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila t hitung > t tabel atau nilai Sig. < 0,05

Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat melalui *output* tabel *coefficients* sebagai berikut.

Tabel 4.16

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	32.084	7.137		4.496	.000		
	Hubungan Karyawan	.523	.245	.431	2.131	.039	.430	2.324
	Pemberdayaan Karyawan	.166	.342	.098	.485	.630	.430	2.324

a. Dependent Variable: Hayatan Thoyyibatan

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilakukan perbandingan t hitung dengan t tabel serta nilai Sig. untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Pada variabel hubungan karyawan diperoleh t hitung sebesar 2,131 dan nilai Sig. 0,039, sehingga karena nilai t hitung > t tabel yaitu 2,131 > 2,018 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,039 < 0,05 serta bertanda positif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara hubungan karyawan dengan *hayātan ṭayyibatan*. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial hubungan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *hayātan ṭayyibatan* sumber daya insani BMH Perwakilan Jawa Timur.
- Pada variabel pemberdayaan karyawan diperoleh t hitung sebesar 0,485 dan nilai Sig. 0,630, sehingga karena nilai t hitung < t tabel yaitu 0,485 < 2,018 dan nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,630 > 0,05 serta bertanda positif, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan *hayātan ṭayyibatan*. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *hayātan ṭayyibatan* sumber daya insani BMH Perwakilan Jawa Timur.

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel juga dapat ditulis dengan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

HAYĀTAN ṬAYYIBATAN (Y) = $a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + €$

HAYĀTAN ṬAYYIBATAN (Y) = $32,084 + 0,523X_1 + 0,166X_2$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan model persamaan tersebut, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 32,084. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya *hayātan ṭayyibatan* (Y) adalah 32,084, artinya jika variabel bebas yaitu hubungan karyawan (X_1) dan pemberdayaan karyawan (X_2) bernilai konstan (tetap) atau dengan kata lain jika tidak ada X_1 dan X_2 maka tidak akan ada nilai Y.
2) Koefisien regresi hubungan karyawan (X_1) sebesar b_1 = 0,523 menunjukkan tanda positif yang artinya apabila variabel hubungan karyawan naik satu satuan maka *hayātan ṭayyibatan* akan meningkat sebesar 0,523 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu pemberdayaan karyawan konstan (tetap) atau tidak ada perubahan.
3) Koefisien regresi pemberdayaan karyawan (X_2) sebesar b_2 = 0,166 menunjukkan tanda positif yang artinya apabila pemberdayaan karyawan naik satu satuan maka *hayātan ṭayyibatan* akan meningkat sebesar 0,166 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu hubungan karyawan konstan (tetap) atau tidak ada perubahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *hayātan ṭayyibatan*. Tingkat signifikansi atau kepercayaan menggunakan α = 5% atau 0,05. Kemudian ditentukan f tabel dengan rumus sebagai berikut.

f tabel = (df1 ; df2)

f tabel = (jumlah variabel bebas dan terikat – 1 ; n – k – 1)

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

sehingga apabila dimasukkan nilainya pada rumus f tabel adalah sebagai berikut.

f tabel = (3 – 1 ; 45 – 2 – 1) = (2 ; 42)

maka diperoleh angka *degree of freedom* (df) yaitu (df1 ; df2) = (2 ; 42).

Nilai tersebut juga dapat dilihat pada tabel anova kolom df yang kemudian dapat dicari pada tabel distribusi F sehingga diperoleh nilai untuk f tabel sebesar 3,22.

Hipotesis (dugaan sementara) dalam uji f dapat ditentukan sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_0 : Variabel bebas yaitu hubungan karyawan (X_1) dan pemberdayaan karyawan (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *hayātan ṭayyibatan* (Y)

H_1 : Variabel bebas yaitu hubungan karyawan (X_1) dan pemberdayaan karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *hayātan ṭayyibatan* (Y)

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

- H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila f hitung < f tabel atau nilai Sig. > 0,05
- H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila f hitung > f tabel atau nilai Sig. < 0,05

Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat melalui *output* tabel anova sebagai berikut.

Tabel 4.17

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.804	2	132.902	7.359	.002[b]
	Residual	758.508	42	18.060		
	Total	1024.311	44			

a. Dependent Variable: Hayatan Thoyyibatan

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Hubungan Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai f hitung sebesar 7,359 dan nilai Sig. 0,002, sehingga karena nilai f hitung > f tabel yaitu 7,359 > 3,22 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,002 < 0,05 serta bertanda positif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama terhadap *hayātan ṭayyibatan*. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *hayātan ṭayyibatan* sumber daya insani BMH Perwakilan Jawa Timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id