

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil BMT NU Jawa Timur

- a. Sejarah BMT NU Jawa Timur
- b. BMT NU Jatim lahir berangkat dari suatu keprihatinan atas keadaan masyarakat Sumenep pada umumnya dan masyarakat kecamatan Gapura pada khususnya oleh sebab itu pada tahun 2003 pengurus MWC NU Gapura membagikan tugas kepada lembaga perekonomian adalah Masyudi, untuk merancang program penguatan ekonomi kerakyatan untuk kesejahteraan masyarakat yang Mardhatillah. Tentunya keinginan tersebut dibutuhkan adanya upaya secara konkret, sistematis, serta terpadu untuk mengatasi berbagai masalah ekonomi masyarakat⁷⁵
- c. Untuk mewujudkan program tersebut, berbagai macam upaya telah dilakukan oleh lembaga perekonomian MWC NU Gapura yakni dimulai dengan pelatihan kewirausahaan pada tanggal 08-10 April 2003, bincang bersama alumni. Pelatihan tersebut bertujuan untuk merumuskan model penguatan ekonomi kerakyatan pada tanggal 13 Juni 2003, temu usaha pada tanggal 21 November 2003, Lokakarya tanaman alternatif selain tembakau pada tanggal 13 Mei 2004 dan

⁷⁵ Blog BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/>, pada tanggal 29 Desember 2020 pukul 21:00.

Lokakarya Perencanaan Pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU).

- d. Akhirnya bertepatan pada tanggal 01 Juni 2004 pengurus MWC NU bersama-sama dengan peserta Lokakarya menyepakati gagasan untuk mendirikan suatu usaha simpan pinjam pola syariah yang diberi nama BMT NU (Baitul Maal Wat Tamwil Nahdlatul Ulama). Hanya saja pada tanggal 29 April 2007 nama BMT Nahdlatul Ulama diubah menjadi BMT Nuansa Umat yang disingkat BMT NU. Perubahan nama tersebut berdasarkan masukan dari Notaris serta pejabat koperasi dan UMKM Kabupaten Sumenep, bahwa nama Nahdlatul Ulama tidak boleh digunakan oleh lembaga lain tanpa adanya izin tertulis dari Pengurus Besar Nahdlatul Ulama
- e. Adapun eksistensi kelembagaan atas status badan hukum BMT sebagai Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) yang tunduk kepada UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Dan yang mengatur BMT adalah Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 91/Kep/MKUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Adapun Bentuk Badan Hukum BMT NU Jatim yaitu Nomor: 10, Badan Hukum: 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, SIUP: 503/6371/SIUPK/435, 11/4/2007, TDP: 132125200588, dan NPWP : 02.599.962.4-608.000 No.188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, yang diresmikan pada tanggal 4 Mei 2007. Koperasi tersebut bermaksud menggalang kerja

sama untuk membantu kepentingan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan bertujuan memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat yang Mardhatillah.

Setelah BMT NU mulai tumbuh dan berkembang di Gapura-Sumenep, kemudian BMT NU Jatim mulai membuka kantor cabang ke berbagai kabupaten di Jawa Timur salah satunya terdapat di Kabupaten Pamekasan:

Tabel 4.1
Sebaran Kantor Cabang BMT NU Jatim
Se Kabupaten Pamekasan

No	Cabang	Jumlah Karyawan
1.	Pasean	6 Karyawan
2.	Pakong	5 Karyawan
3.	Larangan	6 Karyawan
4.	Galis	7 Karyawan
5.	Kadur	6 Karyawan
6.	Tlanakan	7 Karyawan
7.	Proppo	7 Karyawan

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 kantor cabang BMT NU Jatim yang ada di Pamekasan terdapat tujuh kantor cabang yaitu BMT NU Jatim Cabang Pasean, BMT NU Jatim Cabang Pakong, BMT NU Jatim Cabang Larangan, BMT NU Jatim Cabang Galis, BMT NU Jatim Cabang Kadur, BMT NU Jatim Cabang Tlanakan, dan BMT

NU Jatim Cabang Proppo. Dengan jumlah karyawan keseluruhan yaitu 44 orang karyawan.

f. Visi dan Misi BMT NU Jatim

1) Visi:

Terwujudnya BMT NU yang Jujur, Amanah, dan Profesional sehingga anggun dalam layanan, Unggul dalam Kinerja menuju terbentuknya 100 Cabang pada Tahun 2006 untuk Kemandirian dan Kesejahteraan Anggota.

2) Misi:

- a) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utama menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang profesional dan amanah.
- b) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.
- c) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada segment UMKM baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah.
- d) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shadaqah, dan waqaf.
- e) Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi.

- f) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai prinsip kehati-hatian.
 - g) Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
 - h) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah.⁷⁶
- g. Struktur Organisasi BMT NU Jatim yang ada di Kabupaten Pamekasan

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada lembaga keuangan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.⁷⁷

Adapun struktur organisasi BMT NU yang ada di Kabupaten Pamekasan adalah sebagai berikut:

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Rynaldi Dwitama. "Pengertian Struktur Organisasi", diakses dari <http://rynaldi-dwitama.blogspot.com>, pada tanggal 29 Desember 2020 pukul 21:45

Tabel 4.2

Struktur Organisasi BMT NU Jatim Se Kabupaten Pamekasan

No	Cabang	Kep. Cabang	Bag. Keu & Adm	Teller	Bag. Tabungan	Bag. Pembiayaan	Bag. Lasisma
1	Pasean	Abd. Rasyid	Zainatul Ulfa	Kuntum	Lutfiadi	Syaiful Anwar	Kamilah
2	Pakong	Moh. Ali	Masfufah	–	Hasan Basri	Hanafi	Laily
3	Larangan	Fariqul Isbaha	Yuliana Sari	Lutfi R.	Irawan	Suramlah	–
4	Galis	Mahrus Jailani	-Titin -Rohmah	Iltizama	Hafidi	Hasyim	Herman
5	Tlanakan	Hanafi	Khoirun Nisa'	Rita Meilani	-Pawaid -Taufiq R.	Abd. Rosyid	Ach. Wahyudi
6	Kadur	Imam Maulidi	–	Irma	-Farida - Al-Muta'abit (Juru Tabungan)	Moh. Zainullah	Nur Hayati
7	Proppo	Za'i	Raja Mina	St. Khotijah	Ach. Nadir	Joni Sodikin	- Fauzan - Hasanah (Juru Lasisma)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa BMT NU Jatim yang ada di Kabupaten Pamekasan ada Tujuh Cabang yaitu BMT NU Jatim Cabang Pasean ada Enam karyawan, BMT NU Jatim Cabang Pakong ada Lima karyawan , BMT NU Jatim Cabang Larangan ada Enam karyawan, BMT NU Jatim Cabang Proppo ada Tujuh karyawan, BMT NU Jatim Cabang Kadur Enam karyawan, BMT NU Jatim Cabang Galis ada Tujuh karyawan, dan BMT NU Jatim Cabang Tlanakan ada Tujuh karyawan. Jadi, total keseluruhan karyawan BMT NU Jatim di Pamekasan ada Empat Puluh Empat orang.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian didapatkan dengan cara membagikan kusioner secara langsung kepada karyawan. Penelitian ini menyebarkan 44 kusioner kepada karyawan BMT NU Jatim yang tersebar diseluruh Kabupaten Pamekasan. Data yang diperoleh setelah itu diolah menggunakan SPSS 24, dengan sampel terpenuhi. Berikut ini adalah rincian data penelitian dengan kusioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kusioner

Kusioner yang disebarkan	44
Kusioner yang kembali	44
Kusioner yang tidak kembali	0
Kusioner yang digunakan	44
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah kusioner yang disebarakan adalah 44, kusioner yang digunakan juga 44. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%.

3. Deskripsi Data Responden

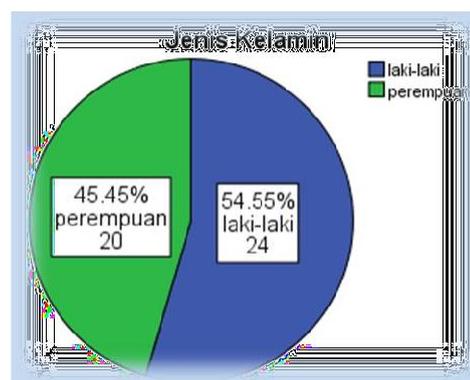
Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri atas:

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data responden mengenai jenis kelamin di BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1

Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan Gambar 4.1 Dapat diketahui total responden yaitu 44 orang dimana total responden laki-laki berjumlah 24 orang dengan presentase 54,55% dan responden perempuan berjumlah 20

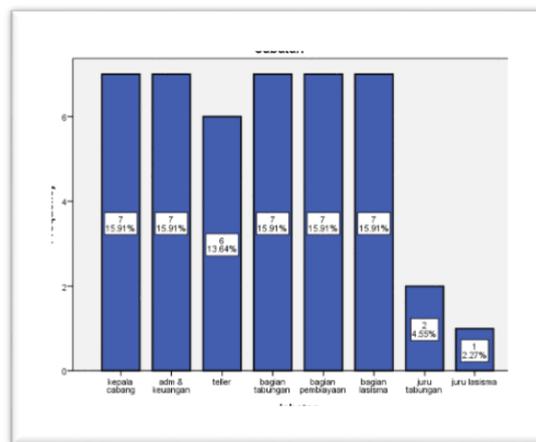
orang dengan presentase 45,55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di BMT NU Se Kabupaten Pamekasan lebih banyak responden laki-laki dari pada responden perempuan.

b. Profil Responden Berdasarkan Jabatan

Adapun data responden mengenai jabatan di BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.2

Jabatan



Sumber : Data primer diolah , 2021

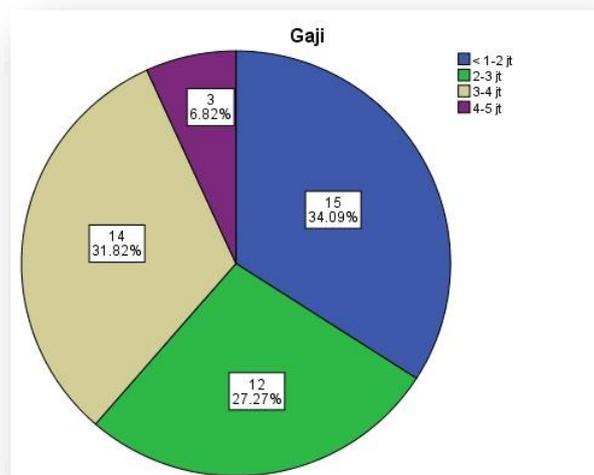
Berdasarkan gambar 4.2 Dapat diketahui bahwa jabatan Kepala Cabang berjumlah 7 orang dengan persentase 15,91%. Jabatan Administrasi dan Keuangan berjumlah 7 orang dengan persentase 15,91%. Jabatan Teller berjumlah 6 orang dengan persentase 13,64%. Jabatan Bagian Tabungan berjumlah 7 orang dengan persentase 15,91%. Jabatan bagian pembiayaan berjumlah 7 orang dengan persentase 15,91%. Jabatan Bagian Lasisma berjumlah 7 orang dengan persentase 15,91%. Jabatan Juru Tabungan berjumlah 2 orang dengan persentase 4,55%. Dan jabatan

Juru Lasisma berjumlah 1 orang dengan persentase 2,27%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas jabatan responden ada pada Jabatan kepala cabang, Bidang Administrasi, Bidang Tabungan, Bidang Pembiayaan dan Bidang Lasisma dengan masing masing responden berjumlah 7 orang dengan presentase 15,9%.

c. Profil Responden Berdasarkan Gaji

Adapun data responden mengenai gaji di BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Gaji



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa karyawan yang menerima gaji < 1-2 jt sebanyak 15 orang dengan persentase 34,09%. Karyawan yang menerima gaji 2-3 jt sebanyak 12 orang dengan persentase 27,27%. Karyawan yang menerima gaji 3-4 jt sebanyak 14 orang dengan persentase 31,83%. Karyawan yang menerima gaji 4-5 jt sebanyak 3 orang dengan persentase 6,82%.

sebanyak 14 orang dengan persentase 31,82%. Dan karyawan yang menerima gaji 4-5 jt sebanyak 3 orang dengan persentase 6,82%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas gaji karyawan berjumlah 1-2 juta yakni sebanyak 15 orang dengan presentase 34.09%

4. Deskripsi Variabel

Dijelaskan melalui tanggapan responden. Variabel *independent* terdiri dari Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) dan variabel *dependent* terdiri dari Kinerja Karyawan (Y). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rincian masing-masing variabel sebagai berikut:

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner dengan menggunakan skala likert, jumlah pernyataan 6 butir untuk variabel X1 mengenai komunikasi, untuk variabel X2 sebanyak 10 butir, dan 5 butir pernyataan untuk variabel Y kinerja karyawan sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 21 butir.

a. Komunikasi (X1)

Sikap responden terkait variabel komunikasi (X1) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

- 1) Sesama karyawan BMT NU saling menaruh kepercayaan ketika mengambil keputusan dalam pemecahan suatu masalah
- 2) Dalam menentukan kebijakan lembaga pemimpin BMT NU selalu berdiskusi dengan karyawan
- 3) Komunikasi sesama karyawan BMT NU berlangsung dengan jujur.

- 4) keterbukaan dalam komunikasi memudahkan karyawan BMT NU dalam memperoleh informasi.
- 5) Pimpinan BMT NU mendengarkan dengan baik kritik serta saran yang diberikan oleh karyawan.
- 6) Pimpinan BMT NU mendorong karyawan untuk peduli terhadap sesama karyawan agar bisa meningkatkan mutu kerja

Adapun tanggapan responden tentang variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Variabel Komunikasi
(X1)

ITEM NO	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	88,6%	5	11,4%	-	-	-	-	-	-	44	100%
2	25	56,8%	18	40,9%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
3	25	56,8%	19	43,2%	-	-	-	-	-	-	44	100%
4	29	65,9%	15	34,1%	-	-	-	-	-	-	44	100%
5	22	50%	22	50%	-	-	-	-	-	-	44	100%
6	29	65,9%	15	34,1%	-	-	-	-	-	-	44	100%
TOTAL	169		94		1							

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS 24, 2020.

Tanggapan responden sebagai mana pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel komunikasi terdapat 6 butir pernyataan yang dibagikan kepada 44 responden.

Pernyataan-1 Sesama karyawan BMT NU saling menaruh kepercayaan ketika mengambil keputusan dalam pemecahan

suatu masalah. Diperoleh sebanyak 39 responden yang sangat setuju dan 5 responden yang menjawab setuju.

Pernyataan-2 dalam menentukan kebijakan lembaga pemimpin BMT NU selalu berdiskusi dengan karyawan. Diperoleh sebanyak 25 responden yang sangat setuju, kemudian sebanyak 18 responden yang setuju, dan 1 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-3 komunikasi sesama karyawan BMT NU berlangsung dengan jujur. Diperoleh sebanyak 25 responden yang sangat setuju dan 19 responden yang menjawab setuju

Pernyataan-4 keterbukaan dalam komunikasi memudahkan karyawan BMT NU dalam memperoleh informasi. Diperoleh sebanyak 29 responden yang sangat setuju dan 15 responden yang menjawab setuju.

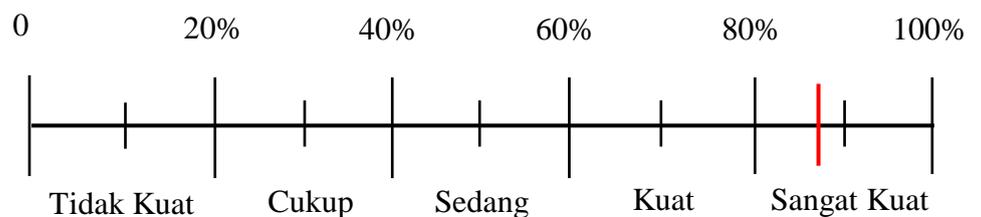
Pernyataan-5 pimpinan BMT NU mendengarkan dengan baik kritik serta saran yang diberikan oleh karyawan. Diperoleh sebanyak 22 responden yang sangat setuju dan 22 responden yang menjawab setuju.

Pernyataan-6 pimpinan BMT NU mendorong karyawan untuk peduli terhadap sesama karyawan agar bisa meningkatkan mutu kerja. Diperoleh sebanyak 29 responden yang sangat setuju dan 15 responden yang menjawab setuju.

$$\text{Skor} = (\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{SS} \times 5) : (n \times 6 \times 5)$$

$$\begin{aligned}
 &= (0 \times 1) + (0 \times 2) + (1 \times 3) + (94 \times 4) + (169 \times 5) \\
 &\quad : (44 \times 6 \times 5) \\
 &= (0) + (0) + (3) + (376) + (845) : (1320) \\
 &= 1224 : 1320 \\
 &= 0.927 \times 100\% \\
 &= 92,7\%
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel komunikasi. secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 92,7%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

b. Motivasi (X2)

Sikap responden terkait variabel Motivasi (X2) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

- 1) Sistem administrasi yang dibuat oleh pimpinan BMT NU tidak membingungkan karyawan
- 2) Kebijakan yang dibuat pimpinan BMT NU memudahkan karyawan
- 3) Agar efektif dalam bekerja maka perlu adanya pengawasan

- 4) Pengawasan yang ketat akan membuat karyawan BMT NU merasa canggung saat bekerja
- 5) Kerja sama antar karyawan BMT NU sudah terjalin dengan baik
- 6) Fasilitas yang tersedia di BMT NU sudah mendukung kelancaran kinerja karyawan
- 7) Keakraban antar karyawan BMT NU membuat saya merasa nyaman dengan suasana dalam kantor.
- 8) Dalam menyelesaikan pekerjaan di BMT NU saya selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya.
- 9) Gaji yang diperoleh karyawan BMT NU sesuai dengan pekerjaan.
- 10) Gaji yang diterima karyawan BMT NU sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki

Adapun tanggapan responden tentang variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi (X2)

ITEM NO	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	43,2%	24	54,5%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
2	20	45,5%	22	50%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
3	22	50%	18	40,9%	4	9,1%	-	-	-	-	44	100%
4	7	15,9%	21	47,7%	7	15,9%	9	20,5%	-	-	44	100%
5	24	54,5%	19	43,2%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
6	24	54,5%	18	40,9%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%

7	28	63,6%	16	36,4%	-	-	-	-	-	-	44	100%
8	26	59,1%	16	36,45	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
9	20	45,5%	23	52,3%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
10	15	34,1%	29	65,9%	-	-	-	-	-	-	44	100%
TOTAL	205		203		20		9					

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS 24, 2020

Tanggapan responden sebagai mana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel motivasi terdapat 10 butir pernyataan yang dibagikan kepada 44 responden.

Pernyataan-1 sistem administrasi yang dibuat oleh pimpinan BMT NU tidak membingungkan karyawan. Diperoleh sebanyak 19 responden yang sangat setuju, kemudian sebanyak 24 responden yang menjawab setuju, dan 1 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-2 kebijakan yang dibuat pimpinan BMT NU memudahkan karyawan. Diperoleh sebanyak 20 responden yang sangat setuju, kemudian 22 responden yang menjawab setuju, dan 2 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-3 agar efektif dalam bekerja maka perlu adanya pengawasan. Diperoleh sebanyak 22 responden yang sangat setuju, kemudian 18 responden yang menjawab setuju, dan 4 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-4 pengawasan yang ketat akan membuat karyawan BMT NU merasa canggung saat bekerja. Diperoleh sebanyak 7 responden yang sangat setuju, kemudian 21

responden yang menjawab setuju, kemudian 7 responden yang menjawab netral, dan 9 responden yang menjawab tidak setuju.

Pernyataan-5 kerja sama antar karyawan BMT NU sudah terjalin dengan baik. Diperoleh sebanyak 24 responden yang sangat setuju, kemudian 19 responden yang menjawab setuju, dan 1 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-6 fasilitas yang tersedia di BMT NU sudah mendukung kelancaran kinerja karyawan. Diperoleh sebanyak 24 responden yang sangat setuju, kemudian 18 responden yang menjawab setuju, dan 2 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-7 keakraban antar karyawan BMT NU membuat saya merasa nyaman dengan suasana dalam kantor. Diperoleh sebanyak 28 responden yang sangat setuju, dan 16 responden yang menjawab setuju.

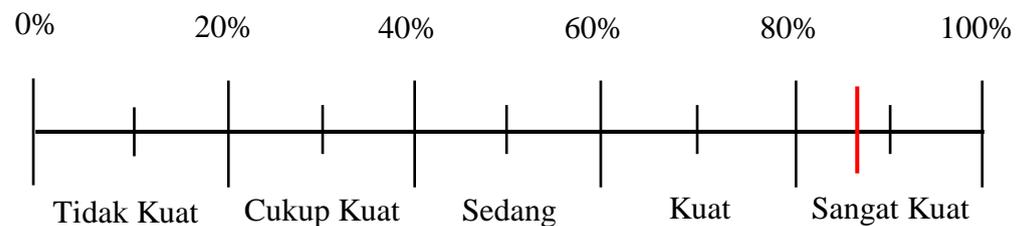
Pernyataan-8 dalam menyelesaikan pekerjaan di BMT NU saya selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya. Diperoleh sebanyak 26 responden yang sangat setuju, kemudian 16 responden yang menjawab setuju, dan 2 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-9 gaji yang diperoleh karyawan BMT NU sesuai dengan pekerjaan. Diperoleh sebanyak 20 responden yang sangat setuju, kemudian 23 responden yang menjawab setuju, dan 1 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-10 gaji yang diterima karyawan BMT NU sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Diperoleh sebanyak 15 responden yang sangat setuju, dan 29 responden yang menjawab setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= (\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{SS} \times 5) : (n \times 10 \times 5) \\
 &= (0 \times 1) + (9 \times 2) + (20 \times 3) + (203 \times 4) + (205 \times 5) \\
 &: (44 \times 10 \times 5) \\
 &= (0) + (18) + (60) + (812) + (1025) : (2200) \\
 &= 1915 : 2200 \\
 &= 0,87 \times 100\% \\
 &= 87\%
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel motivasi. secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 87%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Sikap responden terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

- 1) Karyawan BMT NU mampu bekerja dengan teliti.
- 2) Karyawan BMT NU mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.
- 3) Karyawan BMT NU mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 4) Karyawan BMT NU memanfaatkan waktu luang dengan sebaik mungkin untuk melakukan sesuatu yang berguna.
- 5) Karyawan BMT NU mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari pimpinan.

Adapun tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja
Karyawan (Y)

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	NO	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	16	36,4%	26	59,1%	2	4,5%	-	-	-	-	44	100%
2	16	36,4%	24	54,5%	4	9,1%	-	-	-	-	44	100%
3	17	38,6%	26	59,1%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
4	21	47,7%	22	50%	1	2,3%	-	-	-	-	44	100%
5	21	47,7%	23	52,3%	-	-	-	-	-	-	44	100%
TOTAL	91		121		8							

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS 24, 2020

Tanggapan responden sebagai mana pada tabel 4.6

menunjukkan bahwa variabel motivasi terdapat 5 butir pernyataan yang dibagikan kepada 44 responden.

Pernyataan-1 karyawan BMT NU mampu bekerja dengan teliti. Diperoleh sebanyak 16 responden yang menjawab sangat setuju, kemudian 26 responden yang menjawab setuju, dan 2 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-2 karyawan BMT NU mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Diperoleh sebanyak 16 responden yang menjawab sangat setuju, kemudian 24 responden yang menjawab setuju, dan 4 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-3 karyawan BMT NU mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Diperoleh sebanyak 17 responden yang menjawab sangat setuju, kemudian 26 responden yang menjawab setuju, dan 1 responden yang menjawab netral.

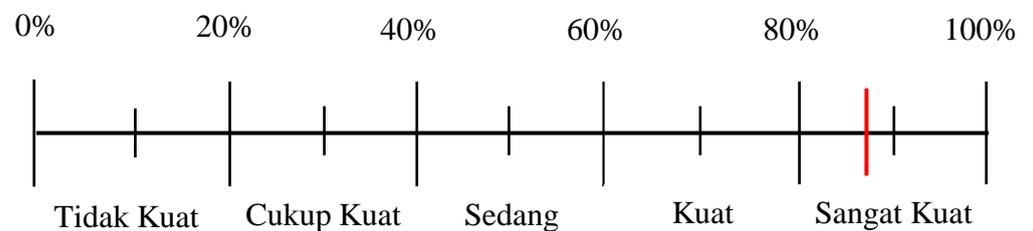
Pernyataan-4 karyawan BMT NU memanfaatkan waktu luang dengan sebaik mungkin untuk melakukan suatu yang berguna. Diperoleh sebanyak 21 responden yang menjawab sangat setuju, kemudian 22 responden yang menjawab setuju, dan 1 responden yang menjawab netral.

Pernyataan-5 karyawan BMT NU mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari pimpinan. Diperoleh sebanyak 21 responden yang menjawab sangat

setuju dan 23 responden yang menjawab setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= (\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{SS} \times \\
 & 5) : (n \times 5 \times 5) \\
 &= (0 \times 1) + (0 \times 2) + (8 \times 3) + (121 \times 4) + (91 \times 5) \\
 & : (44 \times 5 \times 5) \\
 &= (0) + (0) + (24) + (484) + (455) : (1100) \\
 &= 963 : 1100 \\
 &= 0,875 \times 100\% \\
 &= 87,5\%
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel kinerja karyawan. secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut.



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 87,5%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

5. Uji Kualitas Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas, peneliti menggunakan analisis *SPSS (Statistical*

Package for The Social Science) versi 24. Berikut uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Pada kasus ini jumlah sampel (n) = 44 dan besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung, ($n - 2$) = (44 - 2) = 42 dan *alpha* 0,05.

Hasilnya diperoleh r_{tabel} 0,2973. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai r positif, maka setiap pernyataan dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pertanyaan			
Komunikasi (X1)	X1.1	0,437	0,2973	Valid
	X1.2	0,415	0,2973	Valid
	X1.3	0,791	0,2973	Valid
	X1.4	0,645	0,2973	Valid
	X1.5	0,687	0,2973	Valid
	X1.6	0,529	0,2973	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,685	0,2973	Valid

	X2.2	0,612	0,2973	Valid
	X2.3	0,479	0,2973	Valid
	X2.4	0,322	0,2973	Valid
	X2.5	0,499	0,2973	Valid
	X2.6	0,580	0,2973	Valid
	X2.7	0,566	0,2973	Valid
	X2.8	0,730	0,2973	Valid
	X2.9	0,597	0,2973	Valid
	X2.10	0,560	0,2973	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,752	0,2973	Valid
	Y.2	0,727	0,2973	Valid
	Y.3	0,671	0,2973	Valid
	Y.4	0,805	0,2973	Valid
	Y.5	0,786	0,2973	Valid

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa pada variabel komunikasi terdapat 6 pernyataan yang nilai r_{hitung} nya lebih besar dan positif dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,2973. Adapun yang memiliki r_{hitung} lebih besar dari yang lain terdapat pada pernyataan ke-3 yaitu sebesar 0,791. Kemudian pada pernyataan ke-5 r_{hitung} nya sebesar 0,687, pada pernyataan ke-4 r_{hitung} nya sebesar 0,645, pada pernyataan ke-6 r_{hitung} nya sebesar 0,529, pada pernyataan ke-1 r_{hitung}

nya sebesar 0.437, dan pada pernyataan ke-2 r_{hitung} nya sebesar 0,415. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel komunikasi adalah valid dan selanjutnya data tersebut dapat diuji ketahap berikutnya.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa pada variabel motivasi terdapat 10 pernyataan yang nilai r_{hitung} nya lebih besar dan positif dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,2973. Adapun yang memiliki r_{hitung} lebih kecil dari yang lain terdapat pada pernyataan ke-4 yaitu sebesar 0,322. Kemudian pada pernyataan ke-3 r_{hitung} nya sebesar 0,479, pada pernyataan ke-5 r_{hitung} nya sebesar 0,499, pada pernyataan ke-10 r_{hitung} nya sebesar 0,560, pada pernyataan ke-7 r_{hitung} nya sebesar 0,566, pada pernyataan ke-6 r_{hitung} nya sebesar 0,580, pada pernyataan ke-9 r_{hitung} nya sebesar 0.597, pada pernyataan ke-2 r_{hitung} nya sebesar 0,612, pada pernyataan ke-1 r_{hitung} nya sebesar 0.685, dan pada pernyataan ke-8 memiliki r_{hitung} sebesar 0,730. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel motivasi adalah valid dan selanjutnya data tersebut dapat diuji ketahap berikutnya.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa pada variabel motivasi terdapat 5 pernyataan yang nilai r_{hitung} nya lebih besar dan positif dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,2973. Adapun yang memiliki r_{hitung} lebih besar dari yang lain terdapat pada pernyataan ke-4 yaitu sebesar 0,805. Kemudian pada pernyataan ke-5 memiliki r_{hitung} sebesar 0,786, pernyataan ke-1 memiliki r_{hitung} sebesar 0,752, pernyataan ke-2 memiliki r_{hitung} sebesar 0,727, dan pada pernyataan

ke-3 memiliki r_{hitung} sebesar 0,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel kinerja karyawan adalah valid dan selanjutnya data tersebut dapat diuji ketahap berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$. Jika nilai *cronbach alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,614	Reliabel
Motivasi	0,718	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,800	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas dari semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0,60. Pada variabel komunikasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,614, pada variabel motivasi memiliki

nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,718, dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,800. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.388	4.346		-1.010	.319		
	Komunikasi	.340	.136	.275	2.497	.017	.961	1.040
	Motivasi	.384	.068	.617	5.612	.000	.961	1.040
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan								

Sumber : Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diperoleh nilai *tolerance* dari masing-masing variabel yaitu 0,961 dan nilai VIF nya yaitu 1,040. Hal ini menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel sebesar $0,961 > 0,10$. Nilai VIF nya sebesar $1,040 < 10$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji glejser.

1) Uji glejser

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dapat dideteksi apakah terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas glejser dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.540	2	.270	.381	.686 ^b
	Residual	29.080	41	.709		
	Total	29.620	43			
a. Dependent Variable: Abs_Res						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi						

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,686, artinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau tidak antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Model Regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Adapun hasil pegujian Autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.723 ^a	.523	.500	1.464	1.656
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Sumber : Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 nilai output SPSS Durbin-Watson sebesar 1,656 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} menggunakan derajat 5% dengan jumlah sampel 44 dan variabel bebas 2, nilai $DW=1,656$ menunjukkan berada diantara $dU=1,6120$ dan nilai $4-dU=2,388$ ($dU < DW < 4-dU$) = ($1,6120 < 1,656 < 2,388$), jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolomogrovv-smirnov*.

1) Uji *One-Sample Kolomogrovv-smirnov*.

Uji normalitas dengan menggunakan Uji *One-Sample Kolomogrovv-smirnov*. dapat dideteksi apakah berdistribusi normal atau tidaknya yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika nilai *sig probability* lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka data yang dianalisis berdistribusi normal, begitupun sebaliknya.

Adapun hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolomogrovv-smirnov* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.42996739
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,063
	Negative	-,108
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Ouput SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka variabel tersebut berdistribusi normal.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Adapun hasil uji regresi linear berganda dengan dua variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.388	4.346		-1.010	.319
	Komunikasi	.340	.136	.275	2.497	.017
	Motivasi	.384	.068	.617	5.612	.000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber : Output SPSS 24, 2021

dari tabel 4.13 Menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel komunikasi (X1) 0,340 dan untuk variabel motivasi (X2) 0,384 dengan konstanta sebesar -4.388 sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = - 4.388 + 0,340X1 + 0,384X2 + \epsilon$$

Koefisien-koefisien hasil dari perumusan analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) = -4.388 artinya apabila skor variabel komunikasi dan motivasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar-4.388.
- b. Nilai koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar 0,340 artinya apabila variabel komunikasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan

mengalami kenaikan sebesar 0,340.

- c. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,384 artinya apabila variabel motivasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,384.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variabel terikat Y yang dapat diterangkan oleh keragaman variabel bebas X, sehingga koefisien akan menunjukkan dan menjelaskan hasil berkenaan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.500	1.464
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi				

Sumber: Ouput SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 Dapat dilihat bahwa besarnya R Square adalah sebesar 0,50 yang berarti 50%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan motivasi (X2) mampu mempengaruhi variabel dependen *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 50%. Sedangkan sisanya (100% - 50% = 50%) dipengaruhi

oleh variabel-variabel lainnya, seperti: kemampuan, keterampilan kerja, etos kerja dan lingkungan kerja.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang terdiri dari komunikasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka variabel dikatakan tidak signifikan.

Adapun hasil uji signifikan secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	96.505	2	48.253	22.500	.000 ^b
Residual	87.927	41	2.145		
Total	184.432	43			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi					

Sumber: Ouput SPSS 24, 2021

Rumus hipotesis yang digunakan adalah:

- a. H_a = komunikasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H_0 = komunikasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriterian penilaian yang digunakan yaitu:

- a. Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima
- c. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- d. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.15, maka diperoleh F hitung = 22,500 dengan tingkat signifikansi = 0,000 sedangkan untuk menentukan nilai F tabel dapat ditentukan dengan persamaan F tabel (f(k;n-k) artinya (f(2(jumlah variabel independen); 44 (sampel) – 2 (jumlah variabel independen) = 42. Jadi dapat dilihat pada tabel F pada baris 2 kolom 42 yaitu F tabel = 3,22. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} >$ nilai F tabel (22,500 > 3,22) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya semua variabel yang terdiri dari komunikasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji t (uji individual/parsial)

Uji t merupakan uji untuk menguji apakah semua variabel bebas yang terdiri dari komunikasi (X1) dan motivasi (X2) secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). pengujian ini

membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dan dengan probabilitas 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu membandingkan nilai α dengan nilai sig.

Adapun hasil uji signifikan secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.388	4.346		-1.010	.319
	Komunikasi	.340	.136	.275	2.497	.017
	Motivasi	.384	.068	.617	5.612	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Ouput SPSS 24, 2021

Rumus hipotesis yang digunakan adalah:

H_{a1} : variabel komunikasi (X1) secara parsial mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{a2} : variabel motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh

terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriterian penilaian yang digunakan yaitu:

- Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- d. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Hasil yang diperoleh pada tabel 4.16 variabel komunikasi (X1) secara statistik menunjukkan hasil Sig 0,017 lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$). Nilai t hitung sebesar 2,497 sedangkan untuk mengetahui besarnya t tabel yaitu dengan melihat α 0,05. Jumlah sampel – banyaknya variabel bebas ($44-2 = 42$) sehingga dapat diperoleh t tabelnya sebesar 2,019 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,497 > 2,019$) sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil yang diperoleh pada tabel 4.16 variabel motivasi (X2) secara statistik menunjukkan hasil Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung sebesar 5,612 sedangkan untuk mengetahui besarnya t tabel yaitu dengan melihat α 0,05. Jumlah sampel – banyaknya variabel bebas ($44-2 = 42$) sehingga dapat diperoleh t tabelnya sebesar 2,019 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,612 > 2,019$) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jatim Se Kabupaten Pamekasan

Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang

ke orang lain. Hal ini sejalan dengan kajian teori yang ada di BAB II pada penelitian ini yaitu dengan adanya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi maka akan memperoleh keuntungan-keuntungan tertentu diantaranya: kelancaran tugas dapat lebih terjamin, dapat meningkatkan partisipasi dan pengawasan dapat dilakukan dengan baik.⁷⁸

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilan proses komunikasi baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama karyawan. Jadi dalam sebuah organisasi sangat penting untuk menjalin komunikasi yang efektif karena mampu membangun hubungan yang kuat dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan di BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan bahwa sistem komunikasi yang terjadi di BMT bersifat kekeluargaan artinya antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan tidak ada yang namanya sungkan, jadi apa yang perlu untuk disampaikan maka itu tetap disampaikan, namun tetap dengan cara yang sopan. Selain itu komunikasi yang dilakukan sesama karyawan berjalan dengan efektif, artinya komunikasi yang disampaikan mempunyai makna yang sama dengan apa yang disampaikan.⁷⁹

Adapun indikator dari variabel komunikasi yaitu

⁷⁸ Bisa dilihat di BAB II di bagian Kajian Teori, hlm. 18

⁷⁹ Komunikasi dengan sistem kekeluargaan, BMT NU Se-Kabupaten Pamekasan, wawancara, 24 Desember 2020.

kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi. Artinya setiap karyawan bisa meningkatkan kinerja bisa diukur dari enam hal tersebut yang mana dalam kajian teori yang diangkat oleh peneliti bahwasannya antara pimpinan dan karyawan seharusnya mampu menaruh kepercayaan ketika mengambil keputusan, mampu berdiskusi dalam menentukan kebijakan lembaga, mampu meningkatkan kejujuran dalam komunikasi, mampu menerapkan keterbukaan dalam komunikasi, mampu mendengarkan kritik dan saran, serta mampu mendorong karyawan untuk peduli terhadap sesama.

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel komunikasi bernilai positif sebesar 0,340 atau 34%. Berarti Komunikasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap terjadi peningkatan 1% pada besaran komunikasi maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 34% . Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel komunikasi diperoleh t hitung sebesar 2,497 lebih besar dari t tabel 2,019 ($2,497 > 2,019$) dengan taraf signifikan 0,017 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,017 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noorlaily Maulida yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (study kasus di PT BESS Finance)” menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Suseno Hadi Purnomo, dkk yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan (study kasus di PT. Trans Kalla Makassar)” menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁰

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Se Kabupaten Pamekasan

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk menggerakkan sebuah potensi sumber daya manusia agar mau bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlangsung secara sadar. Untuk memotivasi seorang karyawan maka pemimpin harus mengetahui motif apa yang diinginkan oleh karyawan, sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat dicapai secara optimal.

Pemimpin harus dapat memotivasi karyawan agar para karyawan bersedia memberikan kontribusinya secara maksimal bagi kepentingan pencapaian tujuan lembaga keuangan. Pada umumnya bentuk bentuk motivasi terdiri dari insentif, pelatihan,

⁸⁰ Dapat dilihat di BAB II dibagian Penelitian Terdahulu, hlm. 30

reward dan punishment. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan di BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan salah satunya yaitu di BMT NU Jatim Cabang Pasean, bahwa salah satu wujud motivasi yang diberikan oleh pusat yaitu berbentuk reward atau penghargaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan di dapatkannya beberapa penghargaan diantaranya: reward NPF (kredit bermasalah) terendah selama dua kali, selanjutnya reward cabang keuangan terbaik, reward pembiayaan terbaik, dan baru baru ini mendapatkan reward program kerja terbaik. Wujud motivasi itu juga berlaku dikantor BMT NU Jatim yang lain dengan reward atau penghargaan yang berbeda. Selain itu bentuk motivasi yang diberikan yaitu saling membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.⁸¹

Adapun indikator pada variabel motivasi meliputi sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, dan gaji.. dalam kajian teori yang diangkat oleh peneliti bahwasannya kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya pemimpin harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja.

⁸¹ Motivasi dalam bentuk penghargaan, BMT NU Jatim Cabang Pasean, observasi langsung, 28 Desember 2020.

Selanjutnya sesama karyawan harus menjalin kerja sama yang baik. Selanjutnya sesama karyawan dapat menjalin keakraban. Dan pimpinan mempunyai kewajiban untuk menilai apakah karyawan yang dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaannya. Adanya ke lima indikator dari variabel motivasi tersebut menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel rekrutmen bernilai positif sebesar 0,384 atau 38,4%. Berarti Motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap terjadi peningkatan 1% pada besaran motivasi maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 38,4% . Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel motivasi kerja diperoleh t hitung sebesar 5,612 lebih besar dari t tabel 2,019 ($5,612 > 2,019$) dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Mulyeni yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat” menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸²

3. Pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Se Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) diperoleh angka F hitung $22,500 > F$ tabel sebesar $3,22$ ($22,500 > 3,22$) dan signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui juga besarnya R Square adalah sebesar $0,50$ yang berarti 50% . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan motivasi (X2) mampu mempengaruhi variabel dependen *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 50% . Sedangkan sisanya ($100\% - 50\% = 50\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya: Kemampuan dan keterampilan kerja, Etos kerja, dan dukungan organisasi.⁸³

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsu Alam yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan”. Menyatakan bahwa bahwa komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

⁸² Dapat dilihat di BAB II pada bagian Penelitian Terdahulu, hlm. 31

⁸³ Dapat dilihat di BAB II di Kajian Teori pada bagian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hlm. 26

pegawai Lembaga Penjaminan Mutu
Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.⁸⁴

⁸⁴ Dapat dilihat di BAB II di bagian kajian penelitian terdahulu, hlm. 32