

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Profil BMT NU Gapura**

###### **a. Sejarah BMT NU Gapura**

BMT NU Jatim lahir berangkat dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya dan masyarakat kecamatan Gapura pada khususnya. Oleh karenanya pada tahun 2003 pengurus MWC NU Gapura memberikan tugas kepada lembaga perekonomian adalah masyudi, berangkat dari kesepakatan bersama akhirnya lembaga perekonomian merencanakan program penguatan ekonomi kerakyatan untuk kesejahteraan masyarakat yang Mardhatillah. Sudah barang tentu keinginan tersebut diperlukan adanya upaya secara konkret, sistematis, dan terpadu guna mengatasi berbagai masalah ekonomi warga.<sup>1</sup>

Untuk mewujudkan program tersebut, serangkaian upaya telah dilakukan oleh lembaga perekonomian MWC NU Gapura, diawali 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 Lokakarya Perencanaan Pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU)

---

<sup>1</sup> Blog BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/>, pada tanggal 4 maret 2021 pukul 19:00.

Akhirnya pada 01 Juni 2004 pengurus MWC NU bersama-sama dengan peserta lokakarya menyetujui gagasan untuk mendirikan sebuah usaha simpan pinjam pola syariah yang diberi nama BMT NU (Baitul Maal wat Tamwil Nahdlatul Ulama). Hanya saja berdasarkan keputusan rapat pengurus MWC NU Gapura pada tanggal 29 April 2007 yang bertempat di Mushalla KH. Dahlan Gapura barat 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 Kab. Sumenep, bahwa nama Nahdlatul Ulama tidak boleh digunakan oleh lembaga lain tanpa adanya izin tertulis dari Pengurus Besar Nahdlatul Ulama.

Adapun eksekusi 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/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/435,114/2007 , 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 berkembang di Gapura-Sumenep, BMT NU Jatim juga mulai membuka kantor cabang ke berbagai daerah di Jawa Timur adalah:

**Tabel 4.1**  
**Sebaran Kantor Cabang BMT NU Jatim**

No.	Kabupaten	Jaringan Kantor
1.	Sumenep	1 Kantor Pusat 16 Kantor Cabang
2.	Pamekasan	7 Kantor Cabang
3.	Sampang	5 Kantor Cabang
4.	Bangkalan	4 Kantor Cabang
5.	Lumajang	1 Kantor Cabang
6.	Banyuwangi	1 Kantor Cabang
7.	Situbondo	9 Kantor Cabang
8.	Probolinggo	1 Kantor Cabang
9.	Bondowoso	7 Kantor Cabang
10.	Jember	5 Kantor Cabang
11.	Jombang	1 Kantor Cabang

**Sumber:** Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 jaringan kantor BMT NU Jatim terdapat di Sebelas Kabupaten dengan jumlah 57 kantor cabang. Adapun yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini yaitu BMT NU Gapura Sumenep.

**b. 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 2026 untuk Kemandirian dan Kesejahteraan Anggota.

**2) Misi:**

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 professional dan amanah.

- a) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.
- b) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada segment UMKM baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah.
- c) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shadaqah, dan waqaf.
- d) Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi.
- e) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai prinsip kehati-hatian.

- f) Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
- g) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah.<sup>2</sup>

### c. Struktur Organisasi BMT NU Gapura Sumenep

Struktur Organisasi adalah diagram yang menggambarkan rantai perintah, hubungan pekerjaan, tanggung jawab, rentang kendali dan pimpinan organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja dan tugas pekerjaan yang dibagi. Struktur organisasi menunjukkan alur perintah yang mengindikasikan jabatan yang harus dipertanggungjawabkan oleh masing-masing tipe karyawan<sup>3</sup>

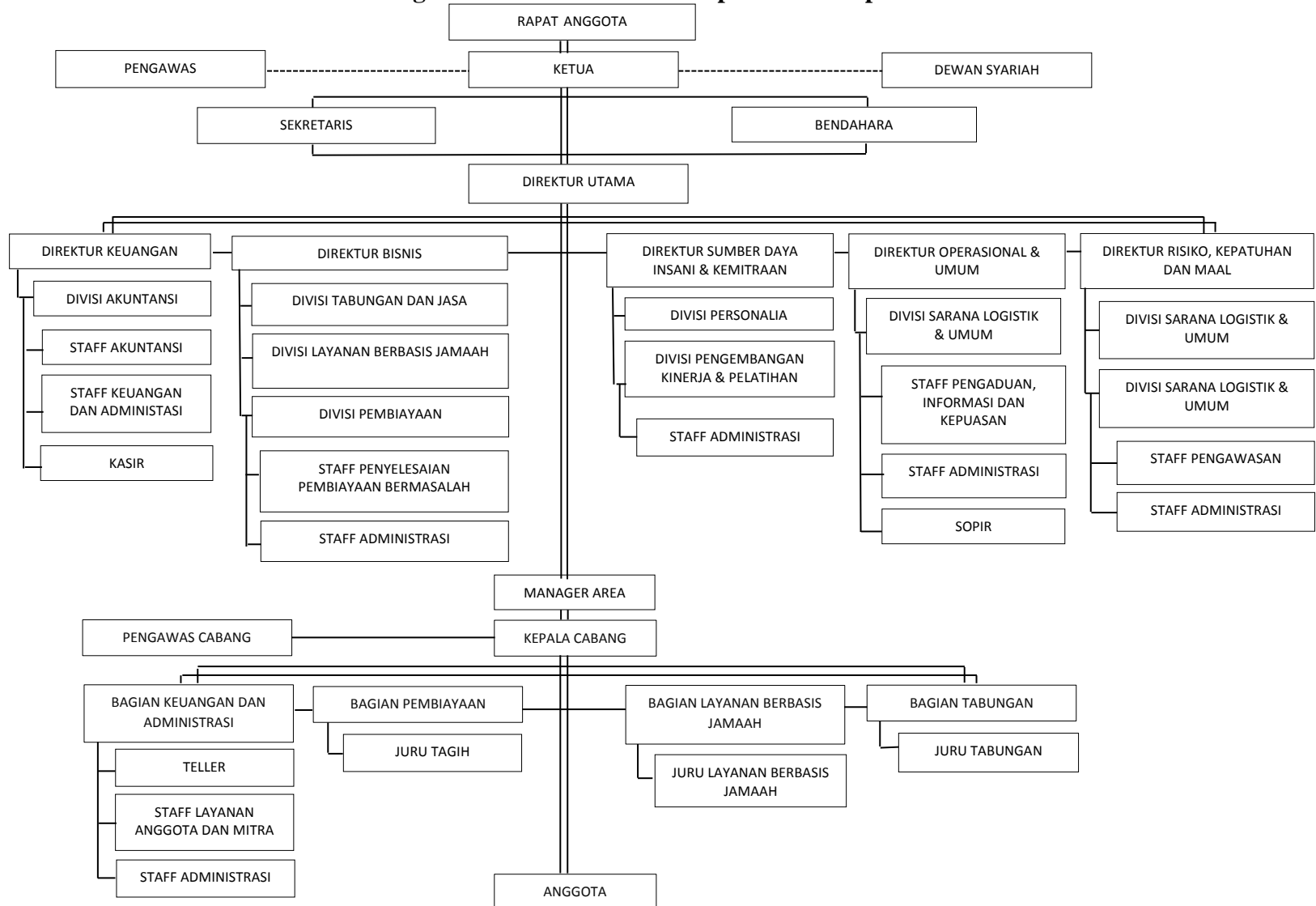
Adapun struktur organisasi BMT NU Gapura Sumenep adalah sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Muchlisin Riadi, *Pengertian Struktur Organisasi*, diakses dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/09/struktur-organisasi.html?m=1> pada tanggal 2 Maret 2021

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi BMT NU Pusat Gapura Sumenep**



Sumber: Data Penelitian diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 bahwasanya BMT NU Gapura Sumenep memiliki 36 karyawan di kantor pusat yang menyebar sesuai penempatan masing-masing jabatan. Adapun Direktur Utama BMT NU Gapura Sumenep yaitu Bapak Masyudi. Pada manajer area membawahi kepala masing-masing cabang. Sedangkan karyawan di kantor cabang pusat memiliki 14 karyawan. Adapun kepala cabang BMT NU Kantor Pusat yaitu Bapak Junaidi. Sehingga dapat disimpulkan total keseluruhan karyawan BMT NU Gapura Sumenep baik di kantor pusat maupun di kantor cabang pusat yaitu 50 karyawan.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan. Penelitian ini menyebarkan 33 kuesioner kepada karyawan BMT NU Gapura Sumenep. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS 24, dengan sampel terpenuhi. Berikut ini adalah rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner yang disebarkan	33
Kuesioner yang kembali	33
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang digunakan	33
Tingkat Pengembalian	100%

Tingkat Pengembalian yang digunakan	100%
-------------------------------------	------

**Sumber:** Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarakan adalah 33, dan kuesioner yang digunakan juga 33. Jadi, tingkat pengembaliannya adalah 100%.

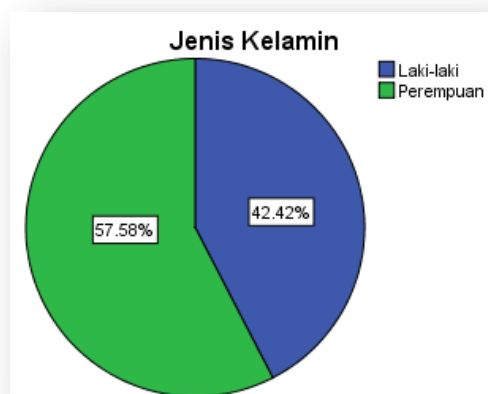
### 3. Deskripsi Data Responden

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. Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan BMT NU Gapura Sumenep yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



**Sumber:** Data diolah, 2021

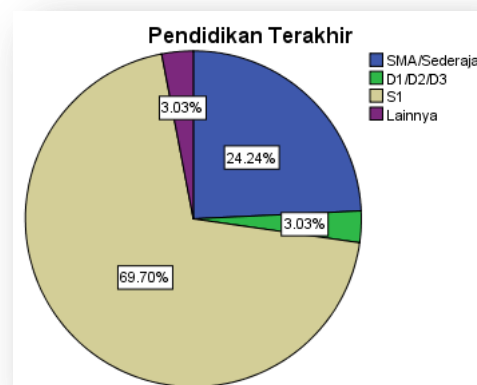


Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa total responden yaitu 33 karyawan, yang mana total responden laki-laki berjumlah 19 karyawan dengan persentase 57.58% sedangkan untuk total responden perempuan berjumlah 14 karyawan dengan persentase 42.42%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di BMT NU Gapura Sumenep yang menjadi responden lebih banyak responden laki-laki daripada responden perempuan.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Data mengenai pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi empat kategori, yaitu mulai SMA/Sederajat, D1/D2/D3, S1, dan lainnya. Adapun pendidikan terakhir karyawan BMT NU Gapura Sumenep yang menjadi responden yaitu sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



**Sumber:** Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA/Sederajat berjumlah 8 karyawan dengan persentase 24.24%,

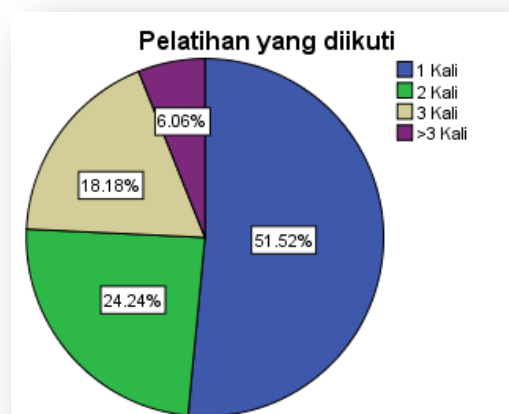
karyawan yang pendidikan terakhirnya D1/D2/D3 berjumlah 1 karyawan dengan persentase 3.03%, karyawan yang pendidikan terakhirnya S1 berjumlah 23 karyawan dengan persentase 69.70% sedangkan untuk karyawan yang pendidikan terakhirnya diatas yang tersebut berjumlah 1 karyawan yaitu S2 dengan persentase 3.03%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di BMT NU Gapura Sumenep yang menjadi responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 23 karyawan.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan yang diikuti

Data mengenai pelatihan yang diikuti responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi empat kategori, yaitu mulai 1 kali, 2 kali, 3 kali dan >3 kali. Adapun pelatihan yang diikuti karyawan BMT NU Gapura Sumenep yang menjadi responden yaitu sebagai berikut:

**Gambar 4.5**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan yang diikuti**



**Sumber:** Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan 1kali berjumlah 17 karyawan dengan persentase 51.52%, karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 2x berjumlah 8 karyawan dengan persentase 24.24%, karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 3kali berjumlah 6 karyawan dengan persentase 18.18% sedangkan karyawan yang mengikuti pelatihan >3 kali hanya 1 karyawan dengan persentase 6.06%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di BMT NU Gapura Sumenep yang menjadi responden mengikuti pelatihan yaitu 1 kali sebanyak 17 karyawan.

#### **4. Deskripsi Variabel**

Dijelaskan melalui tanggapan responden. Variabel *independent* terdiri dari Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Data variabel- variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rincian masing-masing variabel sebagai berikut :

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert, jumlah pertanyaan sebanyak 7 butir pertanyaan untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ), 9 butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), dan 6 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga jumlah keseluruhan pertanyaan yaitu sebanyak 22 butir pertanyaan.

##### **a. Variabel Pelatihan ( $X_1$ )**

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

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	69.7%	10	30.3%	-	-	-	-	-	-	33	100%
2	27	81.8%	6	18.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
3	26	78.8%	7	21.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
4	29	87.9%	4	12.1%	-	-	-	-	-	-	33	100%
5	27	81.8%	6	18.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
6	27	81.8%	6	18.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
7	32	97%	1	3%	-	-	-	-	-	-	33	100%
TOTAL	191		40									

**Sumber:** Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 bahwasanya pernyataan pertama diperoleh sebanyak 23 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 10 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: instruktur yang dipilih BMT NU Gapura menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.

Pernyataan kedua diperoleh sebanyak 27 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 6 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura selalu semangat untuk mengikuti pelatihan.

Pernyataan ketiga diperoleh sebanyak 26 karyawan yang menjawab sangat setuju 7 dan karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: materi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami oleh karyawan BMT NU Gapura.

Pernyataan keempat diperoleh sebanyak 29 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 4 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan BMT NU Gapura.

Pernyataan kelima diperoleh sebanyak 27 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 6 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: metode penyajian dalam pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan karyawan BMT NU Gapura.

Pernyataan keenam diperoleh sebanyak 27 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 6 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: pelatihan yang diselenggarakan BMT NU Gapura sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pernyataan ketujuh diperoleh sebanyak 32 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 1 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: pelatihan yang diselenggarakan BMT NU Gapura meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.

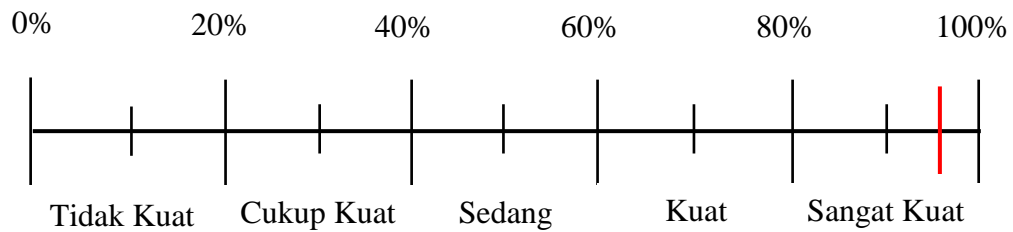
Dari keseluruhan responden terkait variabel  $X_1$  dapat diketahui bahwasanya semua responden memilih antara sangat setuju dan setuju. Tidak ada satupun yang memilih netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tabulasi jika diakumulasikan maka, dapat diperoleh skor sebagaimana berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= (\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{SS} \times 5) : (n \times 7 \times 5) \\
 &= (0 \times 1) + (0 \times 2) + (0 \times 3) + (40 \times 4) + (191 \times 5) : (33 \times 7 \times 5) \\
 &= (0) + (0) + (0) + (160) + (955) : (1155) \\
 &= 1115 : 1155 \\
 &= 0,965 \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 96,5%

Berdasarkan perhitungan, secara kontinum respon pada variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sehingga dapat disimpulkan bahwa letak garis kontinum di nilai 96,5% menandakan kekuatan variabel pelatihan dikategorikan sangat kuat.

#### b. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

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

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	63.3%	12	36.4%	-	-	-	-	-	-	33	100%
2	27	81.8%	6	18.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
3	26	78.8%	7	21.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
4	26	78.8%	7	21.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
5	30	90.9%	3	9.1%	-	-	-	-	-	-	33	100%
6	30	90.9%	3	9.1%	-	-	-	-	-	-	33	100%
7	24	72.7%	9	27.3%	-	-	-	-	-	-	33	100%

8	28	84.8%	5	15.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
9	27	81.8%	6	18.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
TOTAL	239		58									

**Sumber:** Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 bahwasanya pernyataan pertama diperoleh sebanyak 21 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 12 karyawan menjawab setuju. terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura selalu hadir tepat waktu ke kantor.

Pernyataan kedua diperoleh sebanyak 27 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 6 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.

Pernyataan ketiga diperoleh sebanyak 26 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 7 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura melaksanakan pekerjaannya dengan penuh ketelitian.

Pernyataan keempat diperoleh sebanyak 26 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 7 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura selalu meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan.

Pernyataan kelima diperoleh sebanyak 30 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 3 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Pernyataan keenam diperoleh sebanyak 30 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 3 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pernyataan ketujuh diperoleh sebanyak 24 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 9 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan.

Pernyataan kedelapan diperoleh sebanyak 28 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 5 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan karyawan BMT NU Gapura menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan.

Pernyataan kesembilan diperoleh sebanyak 27 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 6 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura selalu menjaga perilaku baik dalam bekerja.

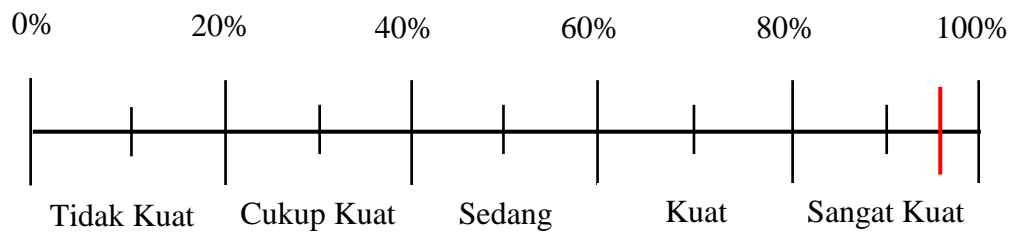
Dari keseluruhan responden terkait variabel  $X_2$  dapat diketahui bahwasanya semua responden memilih antara sangat setuju dan setuju. Tidak ada satupun yang memilih netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tabulasi jika diakumulasikan maka, dapat diperoleh skor sebagaimana berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= (\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{SS} \times 5) : (n \times 9 \times 5) \\
 &= (0 \times 1) + (0 \times 2) + (0 \times 3) + (58 \times 4) + (239 \times 5) : (33 \times 9 \times 5) \\
 &= (0) + (0) + (0) + (234) + (1195) : (1485) \\
 &= 1429 : 1485 \\
 &= 0,962 \times 100\% \\
 &= 96,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, secara kontinum respon pada variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut:





Sehingga dapat disimpulkan bahwa letak garis kontinum di nilai 96,2% menandakan kekuatan variabel disiplin kerja dikategorikan sangat kuat.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	84.8%	5	15.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
2	25	75.8%	8	24.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
3	20	60.6%	13	39.4%	-	-	-	-	-	-	33	100%
4	24	72.7%	8	27.3%	-	-	-	-	-	-	33	100%
5	26	78.8%	7	21.2%	-	-	-	-	-	-	33	100%
6	30	90.9%	3	9.1%	-	-	-	-	-	-	33	100%
TOTAL	153		45									

**Sumber:** Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 bahwasanya pernyataan pertama diperoleh sebanyak 28 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 5 karyawan menjawab setuju

terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura selalu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Pernyataan kedua diperoleh sebanyak 25 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 8 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: banyaknya jumlah pekerjaan yang diterima oleh karyawan BMT NU Gapura dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pernyataan ketiga diperoleh sebanyak 20 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 13 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Pernyataan keempat diperoleh sebanyak 24 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 8 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.

Pernyataan kelima diperoleh sebanyak 26 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 7 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: setiap karyawan BMT NU Gapura mampu memecahkan masalah pekerjaan yang dihadapi dengan baik.

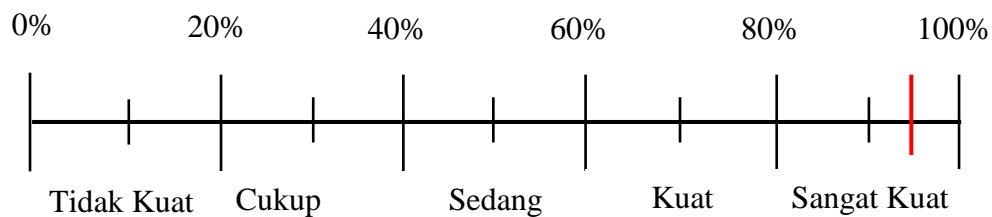
Pernyataan keenam diperoleh sebanyak 30 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 3 karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan: karyawan BMT NU Gapura memiliki komitmen dalam bekerja.

Dari keseluruhan responden terkait variabel Y dapat diketahui bahwasanya semua responden memilih antara sangat setuju dan setuju. Tidak ada satupun yang memilih netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tabulasi jika diakumulasikan maka, dapat diperoleh skor sebagaimana berikut ini:

$$\begin{aligned}
\text{Skor} &= (\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{SS} \times 5) : (n \times 6 \times 5) \\
&= (0 \times 1) + (0 \times 2) + (0 \times 3) + (45 \times 4) + (153 \times 5) : (33 \times 6 \times 5) \\
&= (0) + (0) + (0) + (180) + (765) : (990) \\
&= 945 : 990 \\
&= 0,954 \times 100\% \\
&= 95,4\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, secara kontinum respon pada variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sehingga dapat disimpulkan bahwa letak garis kontinum di nilai 95,4% menandakan kekuatan variabel kinerja karyawan dikategorikan sangat kuat.

## 5. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Peneliti menggunakan analisis *SPSS* (*Statistical Package for The Social Science*) versi 24. Berikut ini uji validitas dan reabilitas:

### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikan yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{hitung}}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$

adalah jumlah sampel dan  $\alpha$  ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya  $df$  adalah  $(n - 2) = (33 - 2) = 31$ . Hasilnya diperoleh  $r_{tabel}$  0,3440 dan Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

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

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Pelatihan</b>	<b>X1.1</b>	0,683	0,3440	Valid
	<b>X1.2</b>	0,652	0,3440	Valid
	<b>X1.3</b>	0,702	0,3440	Valid
	<b>X1.4</b>	0,554	0,3440	Valid
	<b>X1.5</b>	0,499	0,3440	Valid
	<b>X1.6</b>	0,601	0,3440	Valid
	<b>X1.7</b>	0,437	0,3440	Valid
	<b>X2.1</b>	0,508	0,3440	Valid
	<b>X2.2</b>	0,385	0,3440	Valid
	<b>X2.3</b>	0,632	0,3440	Valid

<b>Disiplin Kerja</b>	<b>X2.4</b>	0,374	0,3440	Valid
	<b>X2.5</b>	0,411	0,3440	Valid
	<b>X2.6</b>	0,534	0,3440	Valid
	<b>X2.7</b>	0,599	0,3440	Valid
	<b>X2.8</b>	0,501	0,3440	Valid
	<b>X2.9</b>	0,522	0,3440	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Y1</b>	0,601	0,3440	Valid
	<b>Y2</b>	0,597	0,3440	Valid
	<b>Y3</b>	0,618	0,3440	Valid
	<b>Y4</b>	0,557	0,3440	Valid
	<b>Y5</b>	0,697	0,3440	Valid
	<b>Y6</b>	0,435	0,3440	Valid

**Sumber:** Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada kolom korelasi untuk tiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yaitu 0,3440 dengan jumlah sampel adalah 33 responden. Sehingga dapat disimpulkan dari semua indikator masing-masing variabel adalah valid dan data tersebut dapat di uji ketahap berikutnya.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi kuesioner yang diberikan. Apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $> 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat reliabel. Namun apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $< 0,60$ , maka indikator yang digunakan variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,690	Reliabel
Disiplin Kerja	0,612	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,615	Reliabel

**Sumber:** Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60. Pada variabel pelatihan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,690, variabel disiplin kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,612, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,615. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

## 6. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolenieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi (hubungan) yang signifikan antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Salah satu cara yang dipakai pada penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.979	5.465		-.545	.590		
	Pelatihan	.276	.118	.295	2.340	.026	.968	1.034
	Disiplin Kerja	.516	.105	.621	4.927	.000	.968	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Output SPSS, 2021

Berdasarkan table 4.8 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel yaitu sebesar 0,968 dan nilai VIF nya yaitu 1,034. Maka hal ini menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel sebesar  $0,968 > 0,10$  dan nilai VIF nya sebesar  $1,034 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji glejser dan uji grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 24.

##### 1. Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser bertujuan untuk mendeteksi 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. Hasil pengujian heteroskedastisitas glejser dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.995	2	.497	1.158	.328 <sup>b</sup>
	Residual	12.884	30	.429		
	Total	13.879	32			
a. Dependent Variable: Abs_RES						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan						

**Sumber:** Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,328 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

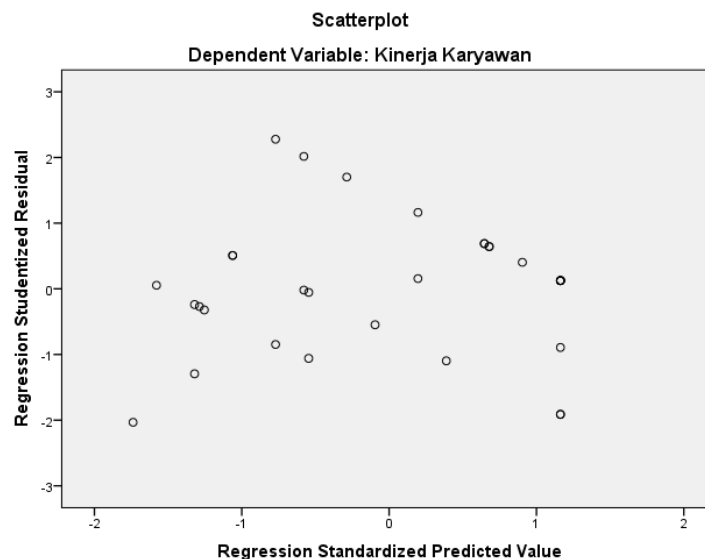


## 2. Uji grafik *scatterplot*

Dasar analisis uji grafik *scatterplot* adalah jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas. Namun, jika ada pola tertentu dan titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Hasil pegujian heteroskedastisitas *scatterplot* dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.5**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*



**Sumber:** Output SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.5 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi atau tidak antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas atau tidak terjadi autokorelasi. Cara yang dilakukan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan uji *durbin Watson*, taraf signifikannya 5% dan ketentuan pengambilan keputusannya yaitu jika  $d_u < DW < (4-d_u)$ .

Hasil pegujian autokorelasi berdasarkan program SPSS 24 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.508	1.020	1.874
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

**Sumber:** Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,874. Dan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel dengan ketentuan = 5%, jumlah sampel 33 dan jumlah variabel bebas 2. Sehingga diperoleh nilai  $d_u$  sebesar 1,5770, nilai  $d_L$  sebesar 1,3212 dan hasil  $4-d_u$  diperoleh nilai sebesar 2,423.

Jadi,  $d_u < DW < 4- d_u = 1,5770 < 1,874 < 2,423$  dan disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

### f. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya uji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-smirnov*.

Hasil pegujian normalitas *One-Sampel Kolmogrov Smirnov* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolomogrov-smirnov***

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98736184
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.115
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Sumber:** Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah data berdistribusi normal.

## B. Pembuktian Hipotesisi

### 1. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas (independen). Model persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

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

Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.979	5.465		-.545	.590
	Pelatihan	.276	.118	.295	2.340	.026
	Disiplin Kerja	.516	.105	.621	4.927	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,276 dan untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,516 dengan konstanta sebesar -2,979. Sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja Karyawan} = -2,979 + 0,276 \text{ pelatihan} + 0,516 \text{ Disiplin Kerja}$$

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

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = -2,979 artinya apabila skor variabel pelatihan dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -2,979.
- b. Nilai koefisien regresi pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,276 artinya apabila variabel pelatihan terjadi peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep akan mengalami kenaikan sebesar 0,276.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,516 artinya apabila variabel disiplin kerja terjadi peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep akan mengalami kenaikan sebesar 0,516.

## 2. Uji T atau Uji Parsial

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang terdiri dari pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) 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  $\alpha$  dengan nilai sig. dan pengembalian keputusan:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terima  $H_a$  artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.979	5.465		-.545	.590
	Pelatihan	.276	.118	.295	2.340	.026
	Disiplin Kerja	.516	.105	.621	4.927	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Output SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.15 hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,340 dengan taraf sig. 0,026. Nilai  $t_{tabel}$  untuk model regresi di atas yaitu dengan melihat  $\alpha$  0,05. Jumlah sampel – banyaknya variabel bebas ( $33-2 = 31$ ) sehingga dapat diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 artinya bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,340 > 2,039$ ) dan nilai sig.  $0,026 < 0,05$ . Sehingga Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,927 dengan taraf sig. 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  untuk model regresi diatas adalah sebesar 2,039. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,927 > 2,039$ ) dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BMT NU Gapura Sumenep.

### 3. Uji F atau Uji Simultan

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang terdiri dari pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5% dan untuk derajat kebebasan ( $df$ ) = ( $k-1$ ), ( $n-k$ ) dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_a$  artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen

Hasil uji f pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.440	2	18.220	17.521	.000 <sup>b</sup>
	Residual	31.196	30	1.040		
	Total	67.636	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan						

**Sumber:** Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji f menunjukkan bahwa diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 17,521 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan untuk nilai  $F_{tabel}$  diperoleh sebesar 3,30. Hal ini berarti nilai  $F_{hitung}$  17,521 >  $F_{tabel}$  3,30 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya

adalah bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BMT NU Gapura Sumenep.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ditunjukkan oleh variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.508	1.020
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan				

**Sumber:** Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,539 atau sama dengan 53,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) BMT NU Gapura Sumenep sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 53,9\% = 46,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.



## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan ( $X_1$ )

Pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada didalam organisasi.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu organisasi dapat menghasilkan sumber daya insani yang baik, berkualitas dan berkompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Keuntungan-keuntungan perusahaan yang dapat diperoleh dengan melaksanakan pelatihan, pekerjaan akan dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan secara lebih baik, kecelakaan dapat diperkecil, dan sebagainya.<sup>4</sup>

Berdasarkan penelitian yang telah lakukan di BMT NU Gapura Sumenep menyatakan bahwa pelatihan sangat penting dan sudah dilakukan dengan baik dan benar. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh BMT NU Gapura Sumenep yaitu workshop, diklat. BMT NU Gapura Sumenep menyelenggarakan pelatihan empat kali dalam 1 tahun dengan cara mendatangkan instruktur. Terkait karyawan baru selama satu bulan magang dan 10 hari untuk berhak mendapatkan induk pengelola.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Bisa dilihat di BAB II Kajian Teori tentang Pelatihan, hlm. 18-19

<sup>5</sup>Junaidi, Kepala Cabang BMT NU Pusat Gapura Sumenep, Pelatihan dalam bentuk workshop, diklat, Wawancara, 4 Maret 2020.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari uji t (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,340 sehingga lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,039 dengan taraf signifikan 0,026 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sigi Wibawanto yang berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Maal Wattamwil* Di Kabupaten Kabumen” menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil senada juga ditemukan oleh Mardi Astutik yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang” yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>6</sup>

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $X_2$ )**

Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dan benar diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu

---

<sup>6</sup>Dapat dilihat di BAB II dibagian Penelitian Terdahulu, hlm. 39

meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.<sup>7</sup>

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di BMT NU Gapura Sumenep bahwa disiplin kerja sudah dilakukan dengan baik dan benar. Hal ini dibuktikan dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan oleh BMT NU Gapura Sumenep yaitu peraturan jam masuk, peraturan memakai seragam sesuai dengan hari yang sudah ditentukan.<sup>8</sup>

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,927 sehingga lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,039 dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Nazir yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>Bisa dilihat di BAB II Kajian Teori tentang Disiplin Kerja, hlm. 27

<sup>8</sup>Junaidi, Kepala Cabang BMT NU Pusat Gapura Sumenep, Disiplin Kerja dalam bentuk jam masuk, peraturan seragam sesuai hari yang ditentukan, Wawancara, 4 Maret 2020.

<sup>9</sup>Dapat dilihat di BAB II dibagian Penelitian Terdahulu, hlm. 40

### 3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup>

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di BMT NU Gapura Sumenep bahwasanya pelatihan dan disiplin kerja yang diberlakukan di BMT NU Gapura Sumenep telah memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep. Hal ini dibuktikan dengan karyawan mampu menguasai apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Misalnya, bagian tabungan bertanggungjawab penuh atas seluruh transaksi yang terjadi di lapangan. Bagian pembiayaan bertanggungjawab atas manajemen dan prosedur pembiayaan. Tidak hanya itu, karyawan juga semakin mempunyai tanggung jawab lebih untuk memajukan BMT NU ini. Selain itu, para karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan serta juga disiplin dalam waktu. Mereka mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat. Sehingga tak heran<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil pengujian uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,521 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,30 dan signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep. Dapat diketahui juga nilai R Square adalah sebesar 0,539 atau sama dengan 53,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap

---

<sup>10</sup> Bisa dilihat di BAB II Kajian Teori tentang Kinerja Karyawan, hlm. 33

<sup>11</sup> Junaidi, Kepala Cabang BMT NU Pusat Gapura Sumenep, Kinerja Karyawan, 4 Maret 2020.

kinerja karyawan (Y) BMT NU Gapura Sumenep sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya  $100\% - 53,9\% = 46,1\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti yaitu motivasi kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, komunikasi, sarana pra sarana dan prestasi.<sup>12</sup>

Hasilnya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang”. Menyatakan bahwa data yang ditemukan mendapatkan hasil yang serupa bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) di BSD Tangerang.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup>Dapat dilihat di BAB II di Kajian Teori pada bagian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hlm. 33

<sup>13</sup>Dapat dilihat di BAB II di bagian Penelitian Terdahulu, hlm. 41