

## BAB IV

### DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Deskripsi Perusahaan

###### a. Sejarah Singkat BMT UGT Sidogiri

“Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat Koperasi BMT UGT Sidogiri mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M di Surabaya yang kemudian memperoleh badan hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propvinsi Jawa Timur dengan SK Nomor 09/BH/KWK.13/VII/2000 tercatat tanggal 22 Juli 2000”.<sup>1</sup> “BMT UGT Sidogiri dibentuk oleh sekelompok orang yang berada dalam satu kelompok kegiatan yaitu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sebagai guru, pemimpin madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para relawan yang menyebar di wilayah Jawa Timur. Koperasi BMT UGT Sidogiri membuka beberapa kantor unit pelayanan untuk para anggotanya di kabupaten/kota yang dinilai berpotensi.

Alhamdulillah, sampai saat ini BMT UGT Sidogiri sudah berusia 19 tahun dan sudah memiliki 278 unit layanan Baitu Maal Wat

---

<sup>1</sup> <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami.html>, pada tanggal 24 Februari 2021 pukul 11.03 WIB.

Tamwil/Jasa Keuangan Syariah”.<sup>2</sup> “Pengurus BMT UGT Sidogiri terus berupaya melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkelanjutan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha. Pengurus Koperasi BMT UGT Sidogiri periode 2019-2022 telah menghasilkan visi dan misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jati diri santri”.<sup>3</sup>

#### **b. Visi dan Misi BMT UGT Sidogiri<sup>4</sup>**

##### **Visi**

Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat (MANTAB)

##### **Misi**

- 1) Mengelola koperasi yang sesuai dengan jatidiri santri
- 2) Menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN)
- 3) Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan
- 4) Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota
- 5) Memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi
- 6) Memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat
- 7) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.

#### **c. Badan Hukum BMT UGT Sidogiri<sup>5</sup>**

Tanggal Berdiri : 5 Rabiul Awal 1421 H/6 Juni 2000

Badan Hukum : 09/BH/KWK.13/VII/2000

<sup>2</sup> <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami.html>, pada tanggal 24 Februari 2021 pukul 11.03 WIB.

<sup>3</sup> <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami.html>, pada tanggal 24 Februari 2021 pukul 11.03 WIB.

<sup>4</sup> <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami.html>, pada tanggal 24 Februari 2021 pukul 11.06 WIB.

<sup>5</sup> <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami.html>, pada tanggal 24 Februari 2021 pukul 11.06 WIB.

TDP : 13.26.2.64.00100  
SIUP : 517/099/424.061/2003  
NPWP : 02.082.190.6-624.000  
Alamat : Jl. Sidogiri Barat RT 03 RW 02 Kraton  
Pasuruan 67151 Jatim  
Telp./Fax : (0343) 423521/(0343) 423571  
E-mail : bmt.ugt.pusat@gmail.com  
bmt\_ugt\_pusat@yahoo.co.id

#### **d. Prestasi BMT UGT Sidogiri**

“Koperasi BMT UGT Sidogiri mendapatkan penghargaan sebagai The Best Islamic Micro Finance Tahun 2014 dengan aset lebih dari Rp 50 miliar dari Karim Consulting Indonesia. Koperasi yang berdiri sejak 2000 ini, menempati ranking pertama dengan skor 288.62. Untuk peringkat kedua diduduki oleh BMT Beringharjo dengan skor 127,61, sedang peringkat ketiga diduduki oleh BMT Binamas dengan skor 99,94”.<sup>6</sup> “Peringkat tersebut merupakan hasil riset yang dilakukan oleh Karim Consulting Indonesia berdasarkan laporan keuangan periode 31 Desember 2011 dan 31 Desember 2012 beserta data keuangan terkait lainnya.

Faktor-faktor yang menjadi penilaian dalam menentukan skor yaitu Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK), Pertumbuhan Pembiayaan dan Tingkat Profitabilitas (ROA & ROE)”.<sup>7</sup> “Penghargaan

---

<sup>6</sup> [www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html](http://www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html), pada tanggal 24 Februari 2021 puku 11.10 WIB.

<sup>7</sup> [www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html](http://www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html), pada tanggal 24 Februari 2021 puku 11.10 WIB.

tersebut diserahkan oleh Adiwarman A. Karim pendiri Karim Consulting Indonesia kepada H. Mahmud Ali Zain mewakili Koperasi BMT UGT Sidogiri dalam Islamic Finance Award ke-10 pada Senin (24/2) di Thamrin Nine Ballroom Jakarta Pusat. Pada ajang tersebut bermacam penghargaan diberikan kepada Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, Bank Pembangunan Daerah Syariah dan Asuransi Syariah dalam berbagai kategori. Penghargaan yang diberikan kepada Koperasi BMT UGT Sidogiri adalah untuk kategori Micro Finance”.<sup>8</sup>

“Penghargaan The Best Islamic Micro Finance Tahun 2014 yang diperoleh Koperasi BMT UGT Sidogiri merupakan penghargaan serupa yang pernah diterima pada tahun 2013. Dengan demikian selama dua tahun berturut-turut, Koperasi BMT UGT Sidogiri mendapatkan penghargaan The Best Islamic Micro Finance dari Karim Consulting Indonesia”.<sup>9</sup> “Penghargaan The Best Islamic Micro Finance Tahun 2014 menunjukkan bahwa fathonah atau profesionalitas pengelolaan Koperasi BMT UGT diakui oleh pihak luar. Sebab yang memberikan penghargaan adalah Karim Consulting Indonesia yang biasa memberikan peringkat kepada perbankan syariah dan asuransi syariah”.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> [www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html](http://www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html), pada tanggal 24 Februari 2021 puku 11.10 WIB.

<sup>9</sup> [www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html](http://www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html), pada tanggal 24 Februari 2021 puku 11.10 WIB.

<sup>10</sup> [www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html](http://www.bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html), pada tanggal 24 Februari 2021 pukul 11.10 WIB.

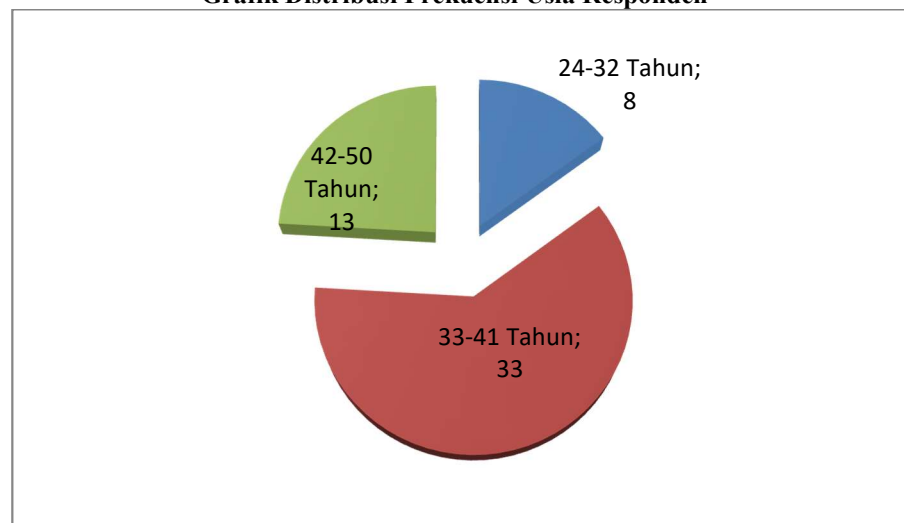
## 2. Karakteristik Data Penelitian dan Responden

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri di wilayah Pamekasan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 3 variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

### a. Usia Responden

Data mengenai usia responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.

**Gambar 4.1**  
**Grafik Distribusi Frekuensi Usia Responden**



Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa usia dari responden karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan yang berusia 24-25 tahun dikatakan remaja, yang berusia 26-45 tahun dikatakan dewasa dan yang berusia 46-50 tahun dikatakan lansia. Hal itu menunjukkan bahwa ada 1 orang karyawan yang berusia 25 tahun

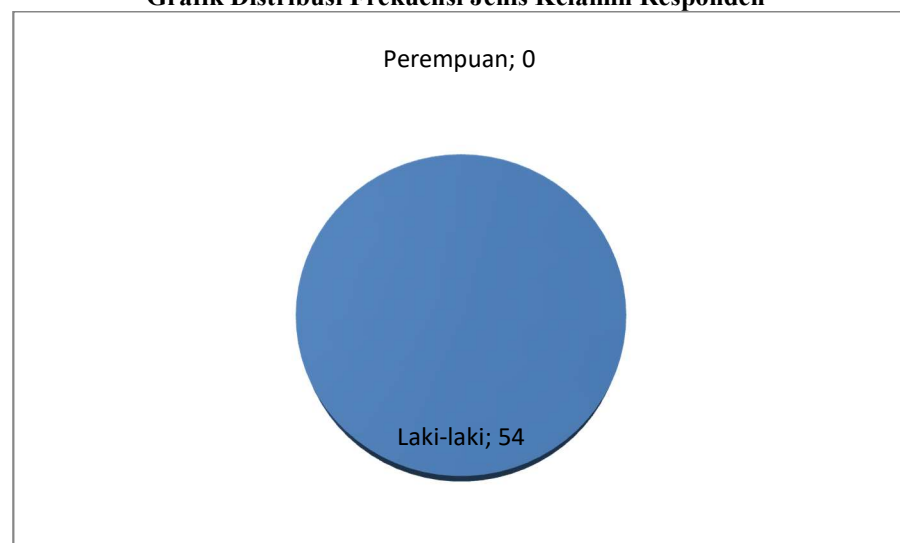
yang dikatakan remaja, ada 49 orang karyawan yang dikatakan dewasa dan ada 4 orang karyawan yang lansia sehingga semua berjumlah 54 karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dilihat dari keseluruhan karyawan, usia-usia tersebut merupakan masa-masa produktif bagi seorang karyawan yang mampu menciptakan semangat kerja yang tinggi.

#### **b. Jenis Kelamin Responden**

Data mengenai jenis kelamin responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.

**Gambar 4.2**  
**Grafik Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden**



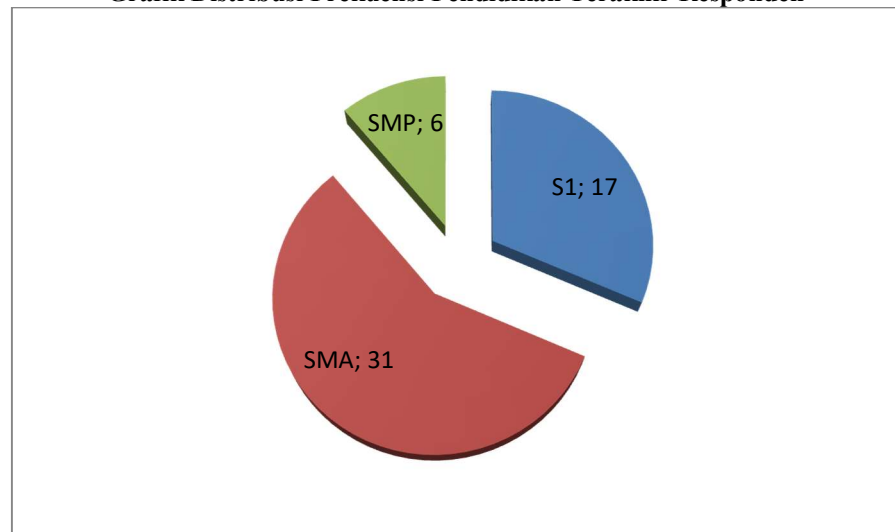
Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua jumlah responden karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 54 responden dan tidak ada karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut dikarenakan

sudah ketentuan dari BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan yang hanya menerima karyawan laki-laki.

### c. Pendidikan Terakhir Responden

Data mengenai pendidikan terakhir responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasana dalah sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Grafik Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden**

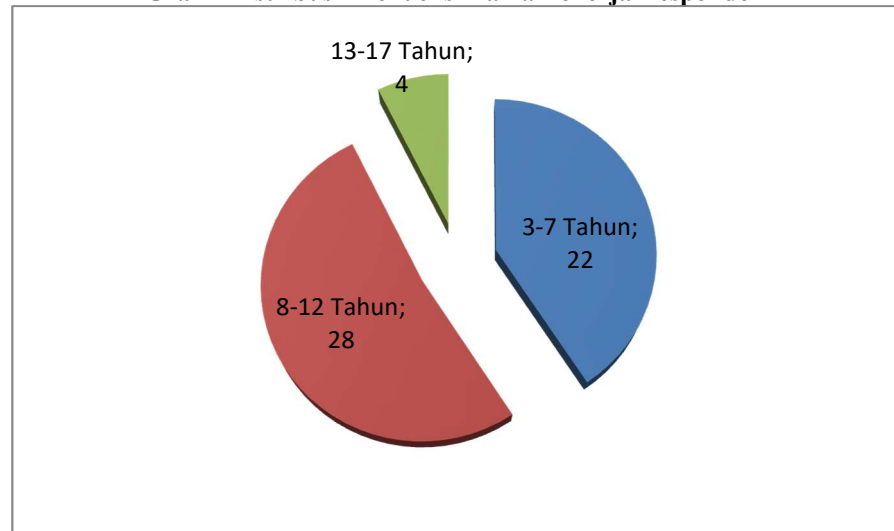


Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan pendidikan terakhir S1 merupakan pendidikan tertinggi yang dimiliki karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan dan pendidikan terendah yang dimiliki karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan adalah SMP. Karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan memiliki pendidikan terakhir yang berbeda-beda dikarenakan di BMT UGT Sidogiri tidak melihat dari pendidikan terakhir melainkan hanya menerima lulusan dari Sidogiri.

#### d. Lama Bekerja Responden

Data mengenai lama bekerja responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.

**Gambar 4.4**  
**Grafik Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden**



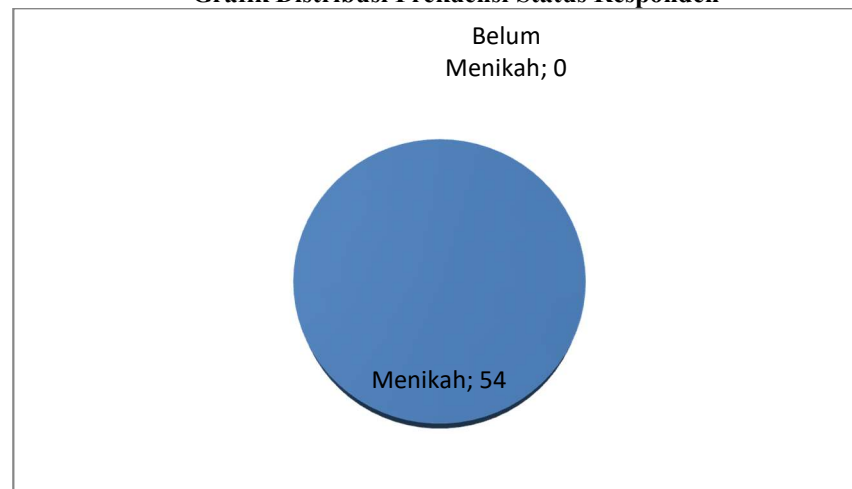
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan bekerja selama 4-15 tahunan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan sudah mempunyai wawasan dan pengalaman yang cukup untuk melakukan setiap kegiatan yang ada di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.

#### e. Status Responden

Data mengenai status responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.



**Gambar 4.5**  
**Grafik Distribusi Frekuensi Status Responden**

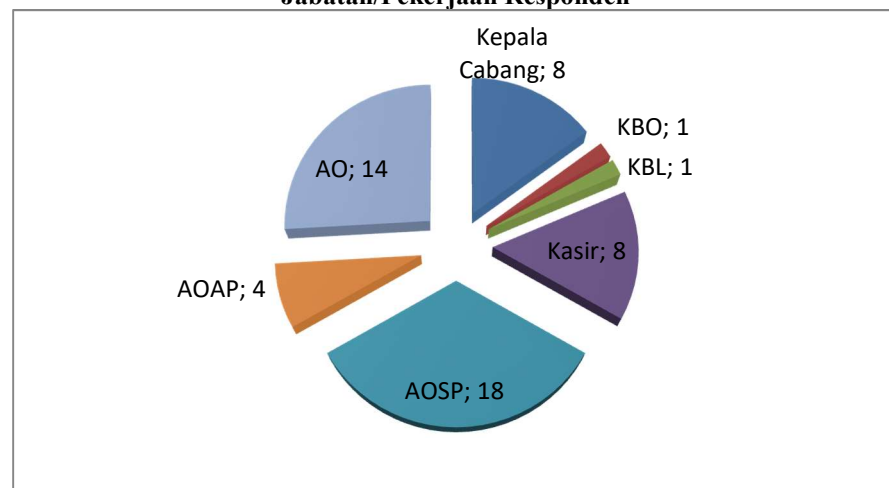


Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua responden di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan berstatus sudah menikah. Hal ini dikarenakan usia responden di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan sudah memasuki dewasa dan juga ada yang lansia sehingga semuanya sudah berstatus menikah.

**f. Jabatan/Pekerjaan responden**

Data mengenai jabatan/pekerjaan responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.

**Tabel 4.6**  
**Jabatan/Pekerjaan Responden**



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan terbagi kedalam beberapa jabatan dan mempunyai tugas yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan yang dimiliki, yang mana jabatan tersebut diberikan kepada setiap masing-masing karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan sesuai dengan kemampuan mereka.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 40 item. 10 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 20 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2) dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan(Y).

Dengan menguraikan lebih rinci tentang jawaban dari masing-masing responden sehingga nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan kedalam kelas interval. Kelas interval dapat dihitung dengan rentang skala. Rumus yang digunakan untuk menghitung rentang skala dengan skala Likert yang memiliki skor minimum 1 dan skor maksimal 5, adalah sebagai berikut:<sup>11</sup>

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{jumlah pilihan jawaban}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Dari hasil perhitungan rentang skala tersebut, diperoleh jarak antar kategori sebesar 0,80, sehingga klasifikasi kategori berdasarkan rentang skala dapat dibuat sebagai berikut:

---

<sup>11</sup>Slamet Riyanto, Aglis Handhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm. 54.

- a. Nilai rata-rata 1,00 – 1,80 berarti tanggapan responden sangat tidak baik/sangat tidak setuju
- b. Nilai rata-rata 1,80 – 2,60 berarti tanggapan responden tidak baik/tidak setuju
- c. Nilai rata-rata 2,60 – 3,40 berarti tanggapan responden cukup baik/cukup setuju
- d. Nilai rata-rata 3,40 – 4,20 berarti tanggapan responden baik/setuju
- e. Nilai rata-rata 4,20 – 5,00 berarti tanggapan responden sangat baik/sangat setuju.

Setelah nilai rentang skala sudah diperoleh, kemudian jawaban semua responden terhadap masing-masing pernyataan dijumlahkan dengan menggunakan excel, yang kemudian total skor dari masing-masing pernyataan di bagi dengan jumlah responden, sehingga diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden dari sebuah variabel. Yang mana nilai rata-rata tersebut digunakan untuk mengambil keputusan apakah tanggapan responden terhadap suatu variabel, masuk dalam kategori sangat tidak baik, tidak baik, cukup, baik, atau sangat baik.

Berdasarkan jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan maka diperoleh hasil jawaban sebagai berikut:

**a. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Pada variabel disiplin kerja (X1) terdapat 10 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Rata-rata jawaban responden**

Item	Total Skor	Rata-rata	Kategori
X1.1	230	4,26	Sangat Setuju
X1.2	241	4,46	Sangat Setuju
X1.3	232	4,29	Sangat Setuju
X1.4	241	4,46	Sangat Setuju
X1.5	238	4,41	Sangat Setuju
X1.6	244	4,52	Sangat Setuju
X1.7	236	4,37	Sangat Setuju
X1.8	244	4,52	Sangat Setuju
X1.9	245	4,54	Sangat Setuju
X1.10	244	4,52	Sangat Setuju
Total Skor	2.395	44,3	
Rata-Rata Total Skor	239,5	4,43	Sangat Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan didapatkan dari nilai rata-rata dari total jawaban responden 4,43 dan nilai ini termasuk dalam kategori yang sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan sangat baik.

#### **b. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Pada variabel motivasi kerja (X2) terdapat 15 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Rata-rata jawaban responden**

Item	Total Skor	Rata-rata	Kategori
X2.1	230	4,26	Sangat Setuju
X2.2	243	4,50	Sangat Setuju
X2.3	229	4,24	Sangat Setuju
X2.4	240	4,44	Sangat Setuju
X2.5	233	4,31	Sangat Setuju
X2.6	241	4,46	Sangat Setuju
X2.7	234	4,33	Sangat Setuju
X2.8	234	4,33	Sangat Setuju

X2.9	235	4,35	Sangat Setuju
X2.10	233	4,31	Sangat Setuju
X2.11	236	4,37	Sangat Setuju
X2.12	240	4,44	Sangat Setuju
X2.13	233	4,31	Sangat Setuju
X2.14	238	4,41	Sangat Setuju
X2.15	237	4,39	Sangat Setuju
X2.16	240	4,44	Sangat Setuju
X2.17	233	4,31	Sangat Setuju
X2.18	241	4,46	Sangat Setuju
X2.19	234	4,33	Sangat Setuju
X2.20	234	4,33	Sangat Setuju
Total Skor	4.718	87,4	
Rata-Rata Total Skor	236	4,37	Sangat Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai motivasi kerja di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan didapatkan dari nilai rata-rata dari total jawaban responden 4,37 dan nilai ini termasuk dalam kategori yang sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan sangat baik.

### c. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 10 item pernyataan dengan hasil rata-rata jawaban responden setiap item sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Rata-rata jawaban responden**

Pernyataan	Total Skor	Rata-rata	Kategori
Y1	236	4,37	Sangat Setuju
Y2	242	4,48	Sangat Setuju
Y3	238	4,41	Sangat Setuju
Y4	238	4,41	Sangat Setuju
Y5	237	4,39	Sangat Setuju
Y6	239	4,43	Sangat Setuju
Y7	241	4,46	Sangat Setuju

Y8	241	4,46	Sangat Setuju
Y9	237	4,39	Sangat Setuju
Y10	240	4,44	Sangat Setuju
Total Skor	2.389	44,2	
Rata-Rata Total Skor	238,9	4,42	Sangat Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan didapatkan dari nilai rata-rata dari total jawaban responden 4,42 dan nilai ini termasuk dalam kategori yang sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan sangat baik.

#### 4. Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir-butir kuesioner pada suatu variabel. Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner pada suatu variabel perlu membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Suatu data yang digunakan dapat dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Dari jumlah responden tersebut diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,268 dengan  $df = n-2 = 54-2 = 52$  dan  $\alpha$  sebesar 0,05. Jadi, butir-butir kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$  0,268. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Sig.	Validasi
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,388	0,268	0,004	Valid
	X1.2	0,505	0,268	0,000	Valid
	X1.3	0,431	0,268	0,001	Valid
	X1.4	0,505	0,268	0,000	Valid
	X1.5	0,530	0,268	0,000	Valid
	X1.6	0,568	0,268	0,000	Valid
	X1.7	0,618	0,268	0,000	Valid
	X1.8	0,390	0,268	0,004	Valid
	X1.9	0,450	0,268	0,001	Valid
	X1.10	0,325	0,268	0,016	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,519	0,268	0,000	Valid
	X2.2	0,404	0,268	0,002	Valid
	X2.3	0,527	0,268	0,000	Valid
	X2.4	0,648	0,268	0,000	Valid
	X2.5	0,586	0,268	0,000	Valid
	X2.6	0,673	0,268	0,000	Valid
	X2.7	0,455	0,268	0,001	Valid
	X2.8	0,534	0,268	0,000	Valid
	X2.9	0,337	0,268	0,013	Valid
	X2.10	0,320	0,268	0,018	Valid
	X2.11	0,462	0,268	0,000	Valid
	X2.12	0,588	0,268	0,000	Valid
	X2.13	0,489	0,268	0,000	Valid
	X2.14	0,532	0,268	0,000	Valid
	X2.15	0,485	0,268	0,000	Valid
	X2.16	0,648	0,268	0,000	Valid
	X2.17	0,586	0,268	0,000	Valid
	X2.18	0,673	0,268	0,000	Valid
	X2.19	0,455	0,268	0,001	Valid
	X2.20	0,431	0,268	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,326	0,268	0,016	Valid
	Y2	0,695	0,268	0,000	Valid
	Y3	0,660	0,268	0,000	Valid
	Y4	0,343	0,268	0,011	Valid
	Y5	0,487	0,268	0,000	Valid
	Y6	0,593	0,268	0,000	Valid
	Y7	0,491	0,268	0,000	Valid
	Y8	0,580	0,268	0,000	Valid
	Y9	0,487	0,268	0,000	Valid
	Y10	0,392	0,268	0,003	Valid

Sumber : Output SPSS Ver 24, 2021

Pada uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari r-hitung yang lebih besar dari r-tabel yaitu dan bernilai positif. Selain itu, masing-masing pertanyaan memiliki nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,600	0,611	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,600	0,857	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	0,677	Reliabel

Sumber : Output SPSS Ver 24, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap-tiap variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) reliable.



## 5. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika ingin mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84444483
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.051
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
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, Ver 24, data primer diolah, 2021

Pada hasil uji normalitas di atas diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi masalah multikolinearitas. Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF. Dengan semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.347	5.183		1.997	.051		
	X1	.350	.154	.322	2.271	.027	.524	1.907
	X2	.210	.071	.417	2.946	.005	.524	1.907
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Output SPSS, Ver 24, data primer diolah, 2021

Pada hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing sebesar 0,524 dan 0,524. Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut lebih dari 0.1 serta nilai VIF untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing sebesar 1,907 dan 1,907. Dimana nilai VIF pada

variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah model regresi tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Adapun hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 <sup>a</sup>	.463	.442	1.880	1.738
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

**Sumber** : Output SPSS, Ver 24, data primer diolah, 2021

Dari hasil uji autokorelasi di atas dapat diketahui nilai DW sebesar 1,738, nilai Durbin Watson ini kemudian dibandingkan dengan nilai dL dan dU yang diperoleh dari tabel Durbin-Watson dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, dengan jumlah sampel 54 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2). Yang kemudian dari tabel DW diperoleh nilai dL sebesar 1,485 dan nilai dU sebesar 1,638. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai  $dU < dw < 4-dU$  ( $1,638 < 1,738 < 2,362$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05 maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.357	3.445		.104	.918
	X1	.060	.102	.113	.588	.559
	X2	-.019	.047	-.077	-.402	.689

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Sumber** : Output SPSS, Ver 24, data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai signifikan variabel independen yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing sebesar 0,559 dan 0,689. Nilai dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## B. Pembuktian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil uji analisis regresi linier berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.347	5.183		1.997	.051
	X1	.350	.154	.322	2.271	.027
	X2	.210	.071	.417	2.946	.005

a. Dependent Variable: Y

**Sumber** : Output SPSS, Ver 24, data primer diolah, 2021

Hasil analisis regresi tabel di atas digunakan sebagai dasar untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang menghasilkan koefisien-koefisien regresi tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda berikut ini:

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

$$Y = 10,347 + 0,350 X_1 + 0,210 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 10,347 + 0,350 (\text{Disiplin kerja}) + 0,210 (\text{Motivasi kerja}) + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai constant (Y) sebesar 10,347 artinya jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 10,347.

- b. Koefisien regresi X1 (Disiplin Kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,350 yang artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,350. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi X2 (motivasi kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,210 yang artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,210. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- d. Standart Error sebesar 5,183 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 5,183

## 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu variabel kinerja karyawan.

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengenai pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H<sub>a</sub>: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara serentak terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengambilan Keputusan:

- a. Jika Sig > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima
- b. Jika Sig < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak
- c. F hitung < F tabel maka H<sub>0</sub> diterima
- d. F hitung > F tabel H<sub>0</sub> ditolak

Hasil analisis uji F didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.566	2	77.783	22.001	.000 <sup>b</sup>
	Residual	180.305	51	3.535		
	Total	335.870	53			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub>						

**Sumber** : Output SPSS, Ver 24, data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji F di diperoleh nilai F hitung sebesar 22,001 dan F tabel sebesar 3,180. Nilai F tabel tersebut diperoleh dengan cara melihat tabel F dengan menggunakan rumus  $k;n-k$  dengan k adalah jumlah variabel independen = 2 dan n adalah jumlah responden = 54. Jadi  $k;n-k = 2; 52$ . Jadi dapat dilihat pada

tabel F pada baris 2 kolom 52 yaitu  $F_{\text{tabel}} = 3,180$ , sehingga  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $22,001 > 3,180$ .

Selain itu, dari hasil uji F di atas juga dapat diketahui nilai  $\text{Sig} = 0,000$ . Dikarenakan nilai  $\text{Sig} 0,000 < 0,05$ , maka variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (terikat).

### 3. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.347	5.183		1.997	.051
	X1	.350	.154	.322	2.271	.027
	X2	.210	.071	.417	2.946	.005
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Output SPSS, Ver 24, data primer diolah, 2021

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengenai pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel-variabel disiplin Kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengambilan keputusan:

- a. Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b. Jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- c. Jika  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$  maka  $H_0$  diterima
- d. Jika  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$  maka  $H_0$  ditolak

**a. Variabel X1 (disiplin kerja)**

Dari hasil uji t di atas diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,271 dan nilai t tabel variabel disiplin kerja sebesar 2,008. Nilai t tabel tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = n - k = 54 - 2 = 52$ , dan nilai  $\alpha = 5\% / 2 = 0,025$ . Dari hasil perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $2,271 > 2,007$ . Sehingga pengambilan keputusannya yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan nilai tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0,027 < 0,05$ . Sehingga pengambilan keputusannya yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Variabel X2 (motivasi kerja)**

Dari hasil uji t di atas diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,946 dan nilai t tabel variabel motivasi kerja sebesar 2,008. Nilai t tabel tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = n - k = 54 - 2 = 52$ , dan nilai  $\alpha = 5\% / 2 = 0,025$ . Dari hasil perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $2,946 > 2,007$ . Sehingga pengambilan keputusannya yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan nilai tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0,005 < 0,05$ . Sehingga pengambilan keputusannya yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui kekesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi. Nilai  $R^2$  yang semakin semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memberikan hampir semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variable kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.463	.442	1.880
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Output SPSS, Ver 24, data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,463 atau 46,3 % yang artinya ada hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 46,3% . Nilai koefisien determinasi sebesar ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% (100% - 46,3%) dipengaruhi variabel lain di luar model.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan

Dalam BMT UGT Sidogiri kabupaten Pamekasan disiplin kerja sangatlah penting untuk para karyawan untuk bisa mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan yang ada di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan dan hal tersebut bertujuan agar bisa lebih optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan maksimal. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam keberhasilan BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan, karena motivasi

kerja merupakan keadaan seseorang yang berkeinginan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal perlu adanya motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $22,001 > 3,180$ . Dan juga nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai  $sig < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan pada tahun 2019 di Cikarang yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (35,812) > t_{tabel} (4,02)$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan dalam mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja yang baik bagi seorang karyawan dan juga disiplin dapat memperlancar pelaksanaan kerja seorang karyawan sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Dari hasil penelitian dilapangan diperoleh tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan sudah sangat baik. Selain itu, dari hasil pengamatan peneliti selama meneliti di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan diketahui bahwa disiplin kerja yang ada di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan seperti disiplin ibadah, disiplin waktu, serta disiplin aturan karyawan yang sudah baik.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,271 > 2,007$ . Dan juga nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai  $sig < \alpha$  yaitu  $0,027 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,350 terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan di BMT UGT Sidogiri Wilayah Pamekasan, maka kinerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya pada tahun 2015 di Yogyakarta yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (4,015) > t_{tabel} (1,981)$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan**

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang timbul karena kemauan dan semangat dari seseorang untuk berkerja sehingga karena hal tersebut dapat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dan motivasi juga dapat menentukan besar dan kecilnya prestasi setiap karyawan. Dengan demikian, motivasi sangatlah penting dalam diri setiap karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian dirasa perlu untuk para pimpinan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan untuk selalu memotivasi setiap karyawannya agar tercipta semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan sendiri sudah diterapkan berbagai jenis motivasi kerja, seperti motivasi aqidah, ibadah dan muamalah. Sehingga karyawan memiliki komitmen islami yaitu memiliki keyakinan untuk loyal terhadap organisasi dan istiqomah dalam bekerja. Selain itu, dari hasil penelitian dilapangan diperoleh tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan sudah baik.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,946 > 2,007$ . Dan juga nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai  $sig < \alpha$  yaitu  $0,005 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten

Pamekasan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,210 terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Wilayah Pamekasan, maka kinerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekti Putrima pada tahun 2017 di Bengkulu yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung (2,607) >  $t$  tabel (1,990) dengan tingkat signifikansi  $0,014 < 0,05$ .