

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya.¹

Serta untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Bentuk lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah Lembaga Keuangan Mikro, dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut diatas, Pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi Bank Perkreditan Rakyat yang berdomisili di Sidoarjo yaitu PT. BPR Dana Merapi untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep.²

¹<https://www.bhaktisumekar.co.id/v2/download/3171/> diakses pada tanggal 05 Februari 2021 pukul 11.15

²Ibid

Untuk melakukan akuisisi terhadap PT. BPR Dana Merapi Pemkab Sumenep membuat Memorandum of Understanding (MOU) dan Surat Perjanjian Kerja Sama Pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di Kabupaten Sumenep Nomor 910/608b/435.304/200-1011/BMI/PKS/XII/2001 yang ditandatangani oleh Bupati Sumenep dan PT. Bank Syariah Muamalat Indonesia, Tbk pada tanggal 27 Desember 2001.³ Dalam MOU tersebut pihak PT. Bank Muamalat sebagai pelaksana dalam proses pengambilan BPR serta bertanggung jawab terhadap pemberian konsultasi untuk perijinan ,rekrutmen, pelatihan, dan pembinaan.⁴

Dalam perkembangannya, PT. BPRS Dana Merapi telah mengalami perubahan nama menjadi PT. BPRS Bhakti Sumekar dengan akte nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh notaris Karuniawan Surjanto, SH notaries di Sidoarjo dan persetujuan dari Bank Indonesia no. 04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 Nopember 2003. Dan mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, no. C-19351 NT.01.04 tahun 2002 tanggal 08 Oktober 2002 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas.⁵

Seiring perkembangannya, BPRS Bhakti Sumekar terus berusaha meningkatkan pelayanan dan pengabdianya kepada masyarakat, hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya inovasi

³<https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/2311/> diakses pada tanggal 05 Februari 2021 pukul 11.15

⁴Ibid

⁵<https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/3171/> diakses pada tanggal 17 Mei 2021 pukul 21.48

produk yang ditawarkan dan semakin luasnya ekspansi jaringan kantornya. BPRS Bhakti Sumekar memiliki 22 kantor cabang di Kabupaten Sumenep, 1 kantor cabang di kota Jember dan 3 kantor cabang di Kabupaten Pamekasan yaitu kantor cabang madya yang terletak di JL. Mesegit No. 33, kantor cabang waru dan kantor cabang Bandaran. Sedangkan dari berbagai kantor kasnya, di Kabupaten Sumenep terdapat 3 kantor kas dan 1 kantor kas di Kabupaten Pamekasan. Selain adanya kantor cabang dan kantor kas, BPRS Bhakti Sumekar juga melakukan inovasi baru yaitu payment point.

Berdasarkan riwayat perusahaan, pada tahun 2006 BPRS Bhakti Sumekar meresmikan pembukaan kantor cabang Pamekasan dimana kantor cabang tersebut merupakan kantor cabang pertama dari BPRS Bhakti Sumekar yang juga pada saat itu terjadi peresmian gedung baru PT. BPR Syariah Bhakti Sumekar, pembukaan kantor kas Bluto dan kantor kas Ambunten.⁶

2. Lokasi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

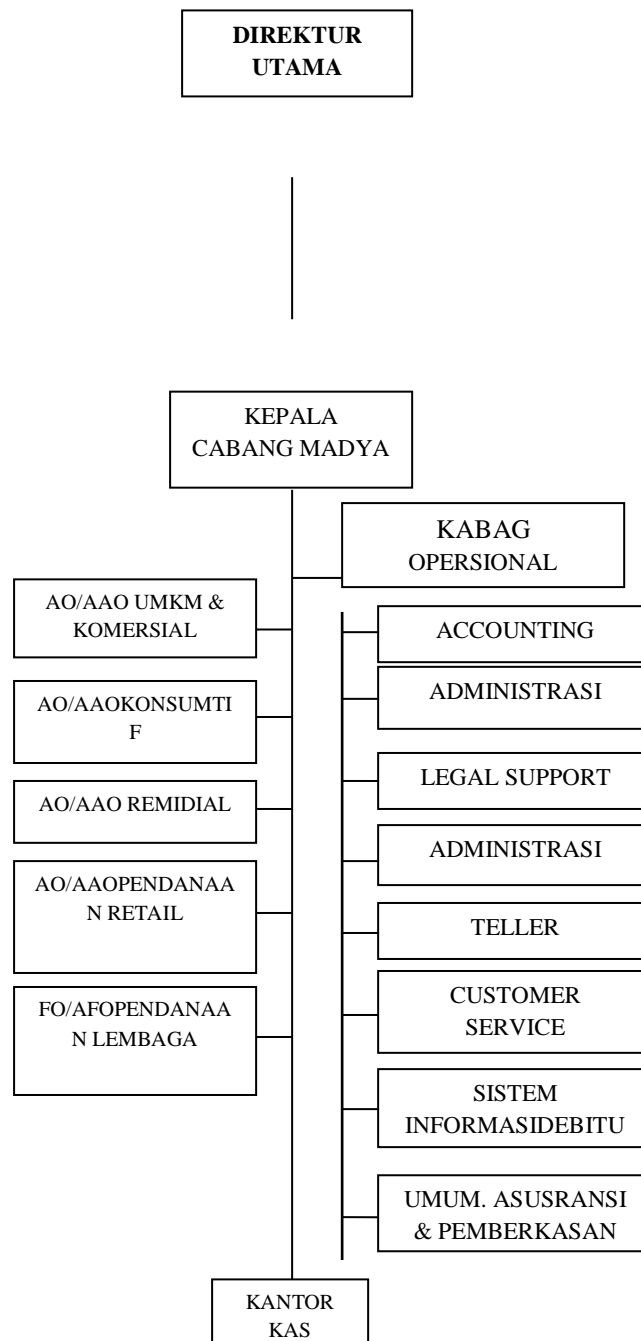
Kantor cabang yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah kantor Cabang Madya yang terletak di Jalan Mesegit No.33 Pamekasan.

⁶ <https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/3171/> diakses pada tanggal 17 Mei 2021 pukul 21.48

3. Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Cabang pamekasan⁷



Sumber: Dokumen BPRS Bhakti Sumekar, 2021

⁷ <https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/3171/> diakses pada tanggal 05 Februari 2021 pukul 11.15

4. Deskripsi Data Responden

Data penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuisisioner atau angket kepada karyawan BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Madya Pamekasan. Berikut ini adalah rincian data penelitian dengan kuisisioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

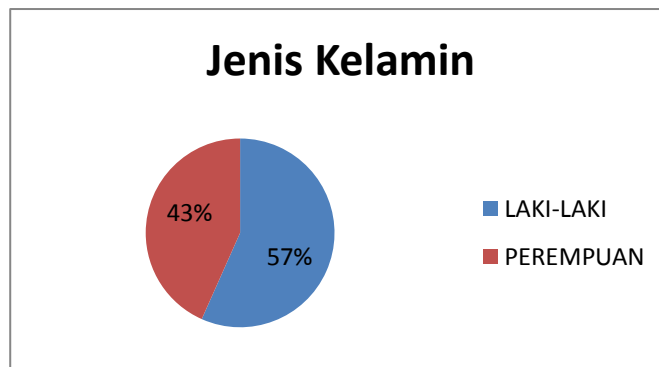
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuisisioner

Kuisisioner yang disebar	30
Kuisisioner yang kembali	30
Kuisisioner yang tidak kembali	0
Kuisisioner yang digunakan	30
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Deskripsi data responden yang menggambarkan suatu keadaan atau kondisi responden merupakan sebuah bahan tambahan informasi guna memahami hasil penelitian. Dalam penelitian ini, responden memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik tersebut terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Data tentang jenis kelamin karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan di JL. Masegit Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data primer diolah, 2021.

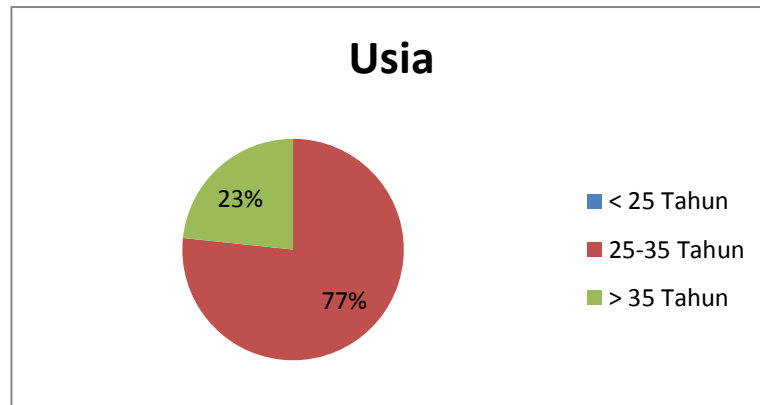
Berdasarkan pada keterangan Gambar 4.2 diatas, dapat diketahui mengenai informasi responden berjenis kelamin laki-laki, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 12 orang. Dengan demikian karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian didominasi oleh karyawan jenis kelamin laki-laki.

b. Usia Responden

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu umur < 25 tahun, 25-35 tahun, dan > 35 tahun. Adapun usia karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan di JL. Masegit Pamekasan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data primer diolah, 2021

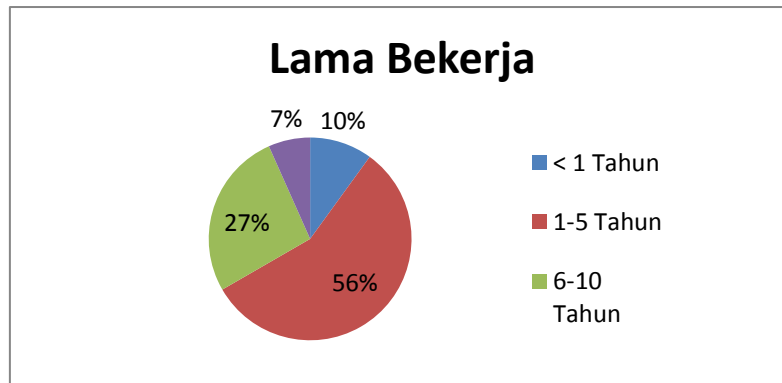
Berdasarkan pada keterangan Gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu semuanya berusia 25-35 tahun. Dapat disimpulkan bahwa seluruh responden BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan berusia 25-35 tahun.

c. Lama Bekerja Responden

Data responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini mengelompokkan dalam empat kelompok, yang pertama lama bekerja dengan waktu < 1 tahun, 1-5 tahun, kemudian 6-10 tahun, dan yang terakhir > 10 tahun. Adapun lama bekerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut”

Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



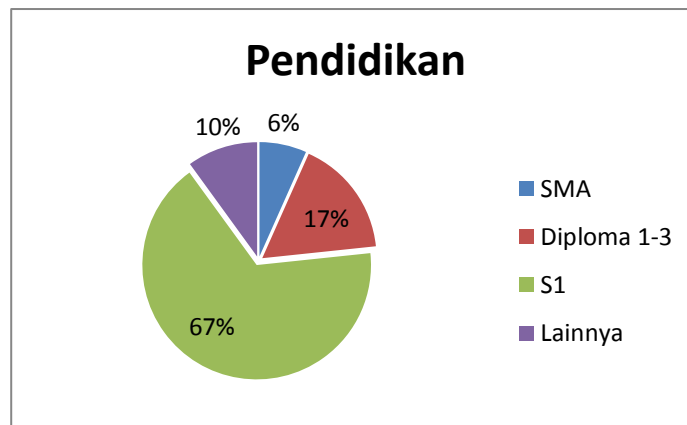
Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada Gambar 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dengan kategori < 1 tahun sebanyak 3 karyawan, kategori 1-5 tahun sebanyak 17 karyawan, kategori 6-10 tahun sebanyak 8 karyawan, dan kategori > 10 tahun sebanyak 2 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan 1-5 tahun.

d. Pendidikan Terakhir Responden

Data mengenai pendidikan terakhir responden pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, yang terdiri dari SMA, Diploma 1-3, S-1 dan Lainnya. Kategori pendidikan terakhir karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan di JL. Masegit Pamekasan yang menjadi responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada keterangan Gambar 4.5 diatas, dapat diketahui informasi responden berdasarkan pendidikan terakhir, responden yang pendidikan SMA berjumlah 2 karyawan, responden yang pendidikan terakhir Diploma 1-3 berjumlah 5 karyawan, responden yang pendidikan terakhir S-1 sebanyak 20 karyawan, dan responden yang pendidikan terakhir lainnya berjumlah 3 karyawan. Dengan demikian karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya adalah S-1 (Strata 1).

5. Deskripsi Variabel

1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tanggapan dari responden terkait variabel Motivasi kerja (X1) dijelaskan oleh item pernyataan sebagai berikut ini:

Tabel 3.2
Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja

Item	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	13	43,3 %	13	43,3 %	2	6,7 %	2	6,7 %	-	-	100
2	20	66,6 %	8	26,7 %	2	6,7 %	-	-	-	-	100
3	13	43,3 %	15	50,1 %	1	3,3 %	1	3,3 %	-	-	100
4	16	53,3 %	12	40,0 %	2	6,7 %	-	-	-	-	100
5	19	63,3 %	5	16,7 %	5	16,7 %	1	3,3 %	-	-	100
6	18	60,0 %	11	36,7 %	1	3,3 %	-	-	-	-	100
7	22	73,4 %	7	23,3 %	1	3,3 %	-	-	-	-	100
Jumlah	121		71		14		4				700

Berdasarkan Tabel 3.2 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item pernyataan motivasi kerja (X1) sebagai berikut:

Pernyataan tentang “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya” pada item-2 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 13 karyawan dengan persentase 43,3%, setuju sebanyak 13 karyawan dengan persentase 43,3%, netral sebanyak 2 karyawan dengan persentase 6,7%, dan tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 6,7%.

Pernyataan tentang “Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas” pada item-1 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 20 karyawan dengan persentase 66,6%, setuju sebanyak 8 karyawan dengan persentase 26,7% dan netral sebanyak 2 karyawan dengan persentase 6,7%.

Pernyataan tentang “Perusahaan cukup bukti apabila memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas” pada item-3 mendapatkan respon sebanyak 13 karyawan dengan persentase 43,3% menjawab sangat setuju, 15 karyawan dengan persentase 50,1% setuju, 1 karyawan dengan persentase 3,3% menjawab netral, dan 1 karyawan dengan persentase 3,3% menjawab tidak setuju.

Pernyataan tentang “Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung” pada item-4 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 16 karyawan dengan persentase 53,3%, 12 karyawan dengan persentase 40,0% menjawab setuju, dan 2 karyawan dengan persentase 6,7% menjawab netral.

Pernyataan tentang “Atasan akan memberikan pujian apabila Saya menyelesaikan tugas tepat waktu” pada item-5 mendapatkan respon sebanyak sebanyak 19 karyawan dengan persentase 63,3% menjawab sangat setuju, 5 karyawan dengan persentase 16,7% menjawab setuju, 5 karyawan dengan persentase 16,7% dan 1 karyawan dengan persentase 3,3% menjawab netral.

Pernyataan tentang “Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-6 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 18 karyawan dengan persentase 60,0%, 11 karyawan dengan persentase 36,7% setuju dan 1 karyawan dengan persentase 3,3% netral.

Pernyataan tentang “Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-7 mendapat respon sangat setuju sebanyak 22 karyawan dengan persentase 73,4%, 7 karyawan dengan persentase 23,3% menjawab setuju dan 1 karyawan dengan persentase 3,3% menjawab netral.

Dengan demikian yang menjawab sangat setuju sebanyak 121 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 7 item pernyataan yang diberikan kepada responden, yang menjawab setuju sebanyak 71 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 7 item pernyataan yang diberikan kepada responden, menjawab netral sebanyak 14 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 7 item pernyataan yang diberikan kepada responden, menjawab netral sebanyak 4 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 7 item pernyataan yang diberikan kepada responden.

skor

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)\}}{(n \times 5 \times 7)} \\
 &= \frac{\{(121 \times 5) + (71 \times 4) + (14 \times 3) + (4 \times 2) + (0 \times 1)\}}{(30 \times 5 \times 7)} \\
 &= \frac{\{605 + 284 + 42 + 8\}}{1050} \\
 &= \frac{839}{1050} \\
 &= 0,89 \times 100\% \\
 &= 89\% \text{ (Sangat Kuat)}
 \end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $30 \times 5 \times 7$. Skor tiap butir = 5, jumlah pernyataan = 7, jumlah responden = 30 dan jumlah skor pengumpulan data = 839, berarti motivasi kerja (X1) berdasarkan kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yaitu $839:1050 = 0,89$ atau 89%. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

		%		%		%				%	
2	17	56,7 %	12	40,0 %	1	3,3%	-	-	-	-	100
3	21	70,0 %	9	30,0 %	-	-	-	-	-	-	100
4	23	76,6 %	5	16,7 %	2	6,7%	-	-	-	-	100
5	22	73,3 %	8	26,7 %	-	-	-	-	-	-	100
6	24	80,0 %	5	16,7 %	1	3,3%	-	-	-	-	100
7	18	60,0 %	9	30,0 %	3	10,0 %	-	-	-	-	100
8	14	46,7 %	12	40,0 %	4	13,3 %	-	-	-	-	100
9	19	63,3 %	11	36,7 %	-	-	-	-	-	-	100
10	17	56,7 %	13	43,3 %	-	-	-	-	-	-	100
Jumlah	180		99		19				2		1000

Berdasarkan Tabel 3.3 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item pernyataan disiplin kerja (X2) sebagai berikut:

Pernyataan tentang “Saya tidak pernah absen saat hari kerja.” pada item-1 mendapat respon sangat setuju sebanyak 5 karyawan dengan persentase 16,7%, setuju sebanyak 15 karyawan dengan persentase 50,0%, netral sebanyak 8 karyawan dengan persentase 26,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 6,7%.

Pernyataan tentang “Saya selalu masuk dan pulang tepat waktu dalam bekerja di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-2 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 17 karyawan dengan persentase 56,7%, setuju sebanyak 12 karyawan dengan persentase 40,0% dan netral 1 karyawan dengan persentase 3,3%.

Pernyataan tentang “Saya mengenakan seragam kerja yang rapi dan sesuai aturan yang telah ditentukan oleh BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-3 mendapat respon sangat setuju sebanyak 21 karyawan dengan persentase 70,0%, setuju sebanyak 9 karyawan dengan persentase 30,0%,

Pernyataan tentang “Saya mengenakan tanda pengenal dengan lengkap di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-4 mendapat respon sangat setuju sebanyak 23 karyawan

dengan persentase 76,6%, setuju sebanyak 5 karyawan dengan persentase 16,7% dan netral 2 karyawan dengan persentase 6,7%.

Pernyataan tentang “Saya selalu mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan maupun aturan kepegawaian yang berlaku” pada item-5 mendapatkan respon sebanyak 22 karyawan dengan persentase 73,3% sangat setuju dan 8 karyawan dengan persentase 26,7% setuju.

Pernyataan tentang “Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-6 mendapat respon sangat setuju sebanyak 24 karyawan dengan persentase 80,0%, setuju sebanyak 5 karyawan dengan persentase 16,7% dan netral 1 karyawan dengan persentase 3,3%.

Pernyataan tentang “Saya teliti dalam bekerja di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.” pada item-7 mendapat respon sangat setuju sebanyak 18 karyawan dengan persentase 60,0% setuju sebanyak 9 karyawan dengan persentase 30,0% dan netral sebanyak 3 karyawan dengan persentase 10,0%.

Pernyataan tentang “Saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan” pada item-8 mendapat respon sangat setuju sebanyak 14 karyawan dengan persentase 46,7%, setuju sebanyak 12 karyawan dengan persentase 40,0% dan netral sebanyak 4 karyawan dengan persentase 13,3%.

Pernyataan tentang “Saya bertindak sopan dan santun atau mematuhi norma sosial di lingkungan kerja BPRS Bhakti Sumekar

Cabang Pamekasan” pada item-9 mendapat respon sebanyak 19 karyawan dengan persentase 63,3% dan setuju sebanyak 11 karyawan dengan persentase 36,7%.

Pernyataan tentang “Saya menjunjung tinggi etika dalam bekerja di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-10 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 17 karyawan dengan persentase 56,6% dan menjawab setuju 13 karyawan dengan persentase 43,4%.

Dengan demikian yang menjawab sangat setuju sebanyak 180 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden, menjawab setuju sebanyak 99 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden, menjawab netral sebanyak 19 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden, dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden.

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $30 \times 10 \times 5$. Skor tiap butir pernyataan = 5, jumlah butir pernyataan = 10, jumlah responden = 30 dan jumlah skor pengumpulan data = 1355 berarti disiplin kerja (X2) berdasarkan kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

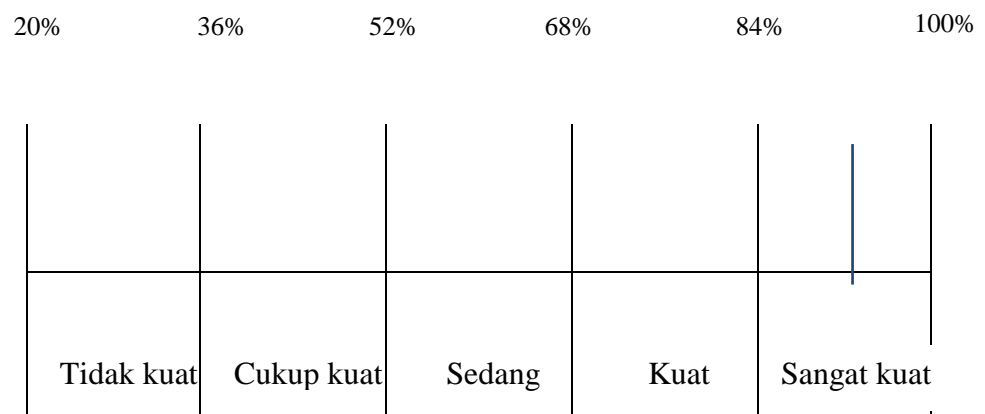
yaitu $1355 : 1500 = 0,90$ atau 90%. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

skor

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)\}}{(n \times 5 \times 10)} \\
 &= \frac{\{(180 \times 5) + (99 \times 4) + (19 \times 3) + (0 \times 2) + (2 \times 1)\}}{(30 \times 5 \times 10)} \\
 &= \frac{\{900 + 396 + 57 + 0 + 2\}}{1500} \\
 &= \frac{1355}{1500} \\
 &= 0,90 \times 100\% \\
 &= 90\% \text{ (Sangat Kuat)}
 \end{aligned}$$

Gambar 4.7

Persentase Dalam Garis Kontinum



Berdasarkan Gambar 4.7 dapat dilihat garis kontinumnya 90% yaitu berada diantara garis 84% - 100% dengan tingkat

kekuatan variabel yang sedang diteliti yaitu dikategorikan sangat kuat.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan dari responden terkait variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.4

Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Item	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	19	63,3 %	11	36,7 %	-	-	-	-	-	-	100
2	22	73,3 %	8	26,7 %	-	-	-	-	-	-	100
3	21	70,0 %	9	30,0 %	-	-	-	-	-	-	100
4	16	53, 3%	12	40, 0%	2	6,7 %	-	-	-	-	100
5	10	33, 3%	18	60, 0%	2	6,7 %	-	-	-	-	100
6	22	73, 4%	7	23, 3%	1	3,3 %	-	-	-	-	100

7	21	70, 0%	7	23, 3%	2	6,7 %	-	-	-	-	100
8	20	66, 7%	7	23, 3%	3	10, 0%	-	-	-	-	100
9	18	60, 0%	10	33, 3%	2	6,7 %	-	-	-	-	100
Jumlah	169		89		12						900

Berdasarkan Tabel 3.4 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item pernyataan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Pernyataan tentang “Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-1 mendapatkan respon sebanyak 19 karyawan dengan persentase 63,3% sangat setuju dan setuju sebanyak 11 karyawan dengan persentase 36,7%.

Pernyataan tentang “Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.” pada item-2 mendapat respon sangat setuju 22 karyawan dengan persentase 73,3%, dan 8 karyawan dengan persentase 26,7% setuju.

Pernyataan tentang “Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dengan teliti dan rapi” pada item-3 mendapatkan respon sangat setuju 21

karyawan dengan persentase 70,0% dan setuju 9 karyawan dengan persentase 30,0%.

Pernyataan tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dengan rapi” pada item-4 mendapat respon sangat setuju 16 karyawan dengan persentase 53,3%, setuju sebanyak 12 karyawan dengan persentase 40,0%, dan netral sebanyak 2 karyawan dengan persentase 6,7%.

Pernyataan tentang “Saya mampu menjalankan beberapa pekerjaan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dalam satu waktu” pada item-5 mendapat respon sangat setuju sebanyak 10 karyawan dengan persentase 33,3% setuju sebanyak 18 karyawan dengan persentase 60,0%, dan netral 2 karyawan dengan persentase 6,7%.

Pernyataan tentang “Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-6 mendapat respon sangat setuju sebanyak 22 karyawan dengan persentase 73,4%, setuju sebanyak 7 karyawan dengan persentase 23,3% dan netral 2 karyawan dengan persentase 6,7%.

Pernyataan tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dengan cepat” pada item-7 mendapat respon sangat setuju sebanyak 21 karyawan dengan persentase 70,0%, setuju sebanyak 7 karyawan dengan persentase 23,3% dan netral 2 karyawan dengan persentase 6,7%.

Pernyataan tentang “Saya selalu memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” pada item-8 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 20 karyawan dengan persentase 66,7%, setuju sebanyak 7 karyawan dengan persentase 23,3%, dan netral sebanyak 3 karyawan dengan persentase 10,0%.

Pernyataan tentang “Nasabah tidak menunggu lama saat sedang bertransaksi dengan Saya” pada item-9 mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 18 karyawan dengan persentase 60,0%, setuju sebanyak 10 karyawan dengan persentase 33,3% dan 2 karyawan dengan persentase 6,7% netral.

Dengan demikian yang menjawab sangat setuju sebanyak 169 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 9 item pernyataan yang diberikan kepada responden, menjawab setuju sebanyak 89 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 9 item pernyataan yang diberikan kepada responden, menjawab netral sebanyak 12 dari jumlah jawaban yang dikalkulasikan dari 9 item pernyataan yang diberikan kepada responden.

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tinggi) = $30 \times 5 \times 9 = 1350$. Skor tiap butir pernyataan = 5, jumlah butir pernyataan = 9, jumlah responden = 30 dan jumlah skor pengumpulan data = 1237, berarti kinerja karyawan (Y) berdasarkan kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang

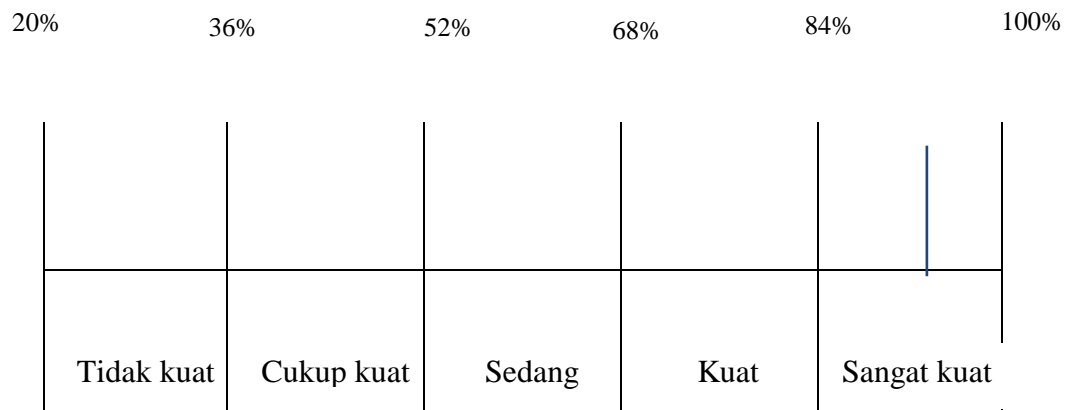
Pamekasa yaitu $1237 : 1350 = 0,91$ atau 91%. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

skor

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)\}}{(n \times 5 \times 9)} \\
 &= \frac{\{(169 \times 5) + (89 \times 4) + (12 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)\}}{(30 \times 5 \times 9)} \\
 &= \frac{\{845 + 356 + 36\}}{1350} \\
 &= \frac{1237}{1350} \\
 &= 0,91 \times 100\% \\
 &= 91\% \text{ (Sangat Kuat)}
 \end{aligned}$$

Gambar 4.8

Persentase Dalam Garis Kontinum



Berdasarkan Gambar 4.8 dapat dilihat garis kontinumnya 91% yaitu berada diantara garis 84% - 100% dengan tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti yaitu dikategorikan sangat kuat.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan deskripsi variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Perolehan Persentase Variabel

No	Variabel	Persentase	Kategori
1.	Motivasi Kerja	89%	Sangat Kuat
2.	Disiplin Kerja	90%	Sangat Kuat
3.	Kinerja Karyawan	91%	Sangat Kuat

6. Uji Kualitas Data

Tujuan dilakukan pengujian ini aguna mengetahui apakah masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk dipergunakan. Peneliti menggunakan analisis SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 24. Berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuisioner. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) $n = 2$ dan *alpha* ($\alpha = 5\%$). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai r positif, maka item tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya df yaitu $= 30 - 2$ atau $df = 28$ dan *alpha* $0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga diperoleh r_{tabel} $0,3610$. Pada uji

validitas, peneliti melakukan sebanyak dua kali proses uji validitas. Pada proses pertama ditemukan salah satu variabel yang diwakili oleh item pernyataan “Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Selanjutnya hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item	Koefisien korelasi	r_{tabel}	Validitas
X1.P1	0,597	0,3610	Valid
X1.P2	0,740	0,3610	Valid
X1.P3	0,680	0,3610	Valid
X1.P4	0,577	0,3610	Valid
X1.P5	0,887	0,3610	Valid
X1.P6	0,762	0,3610	Valid
X1.P7	0,843	0,3610	Valid

Sumber: Output SPSS 24 diolah, 2021

Dari tabel 3.6 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari motivasi kerja (X1) berdasarkan uji validitas dinyatakan valid

$r_{hitung} > r_{tabel} 0,3610$.

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item	Koefisien korelasi	r_{tabel}	Validitas
X2.P1	0,800	0,3610	Valid
X2.P2	0,610	0,3610	Valid
X2.P3	0,774	0,3610	Valid
X2.P4	0,551	0,3610	Valid
X2.P5	0,495	0,3610	Valid
X2.P6	0,606	0,3610	Valid
X2.P7	0,666	0,3610	Valid
X2.P8	0,645	0,3610	Valid
X2.P9	0,716	0,3610	Valid
X2.P10	0,758	0,3610	Valid

Sumber: Output SPSS 24 diolah, 2021

Dari tabel 3.7 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari disiplin kerja (X2) berdasarkan uji validitas dinyatakan valid $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3610.

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	Koefisein korelasi	r_{tabel}	Validitas
Y.P1	0,766	0,3610	Valid
Y.P2	0,552	0,3610	Valid
Y.P3	0,752	0,3610	Valid
Y.P4	0,631	0,3610	Valid
Y.P5	0,379	0,3610	Valid
Y.P6	0,768	0,3610	Valid
Y.P7	0,805	0,3610	Valid
Y.P8	0,781	0,3610	Valid
Y.P9	0,672	0,3610	Valid

Sumber: Output SPSS 24 diolah, 2021

Dari tabel 3.8 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari kinerja karyawan (Y) berdasarkan uji validitas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3610.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuisisioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel $> 0,60$ maka instrumen ini dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel $< 0,60$ maka instrument ini tidak reliabel. Berikut ini adalah Tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronboch's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,839	Reliabel
X2	0,837	Reliabel
Y	0,850	Reliabel

Keterangan: *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,60$, maka reliabel

Cronbach's Alpha (α) $< 0,60$, maka tidak reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka semua indikator dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Tabel di atas dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>$

0,60. Oleh karena itu, indikator yang digunakan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dipercaya untuk bisa digunakan sebagai alat ukur variabel.

7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya suatu nilai regresi yang digunakan selama

penelitian ini. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan, sehingga pada uji asumsi klasik ini digunakan untuk menguji variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*varian inflation factor*). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil analisis data untuk uji multikolinearitas menggunakan SPSS 24. Berikut hasil data untuk uji multikolinearitas:

Tabel 3.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	14,698	5,226		2,812	,009		
	Total_x1	,700	,131	,709	5,347	,000	,886	1,128
	Total_x2	,484	,060	1,039	2,395	,039	,886	1,128

a. Dependent Variable: Total_y

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel X1 dan X2 dalam model persamaan regresi. Hal ini karena masing-masing variabel independen X1 dan X2 memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel independen kurang dari 10.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah didalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada sebelumnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada masalah autokorelasi .cara yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi adalah uji *Durbin Watson*, dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengolahan data uji *Durbin Watson* menggunakan SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11

Hasil Uji *Durbin Watson*Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,761 ^a	,579		,548	2,321

a. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1

b. Dependent Variable: Total_y

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Dari tabel 3.11 dapat diambil keputusan sebagai berikut:

Tabel 3.12

Hasil Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

DI	Du	4-dl	4-du	Dw	Keputusan
1,2837	1,5666	2,7163	2,4334	1,369	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Tabel pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi

Keterangan:

Nilai dw diperoleh dari Tabel *Durbin Watson* dengan ketentuan = 5% dimana n (sampel) = 30 serta k (jumlah variabel independen) = 2

Tabel uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai dw sebesar 1,369, sehingga nilai dw berada diantara nilai du = 1,5666 dan nilai 4-du = 2,4334 ($du < dw < 4-du$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi korelasi positif maupun korelasi negatif pada data yang diuji.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Hasil pengolahan data untuk uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 3.13

Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,045	2,753		1.807	.086
	Total_x1	-.003	,069	-,428	-.029	.977
	Total_x2	-.052	,057	,410	-.752	.461

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil analisis dari pada Tabel 3.13 diatas, terlihat bahwa nilai sig dari masing-masing variabel adalah 0,977 untuk motivasi kerja (X1) dan 0,461 untuk disiplin kerja (X2). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen nilai residualnya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS 24 dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 3.14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		,117
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: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini berdistribusi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) atau lebih terhadap dependen (kinerja karyawan).

Model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil analisis menggunakan SPSS (*Statistic Package for The Social Science*) versi 24, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.15

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14,698	5,226		2,812	,009
	Total_x1	,700	,131	,709	5,347	,000
	Total_x2	,484	,060	1,039	2,395	,039

a. Dependent Variable: Total_y

Sumber:Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 3.15 di atas diperoleh koefisien variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) = 0,700 disiplin kerja (X_2)= 0,484 , serta konstanta sebesar 14,698. jadi model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 14,698 + 0,700 + 0,484 + 5,226$$

Model dari persamaan linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 14,698 menyatakan bahwa jika variabel X (independen) tidak dipertimbangkan atau dengan kata lain bernilai nol, maka kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan sebesar 14,698.
- b. $b_1 = 0,700$, nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,700. jika terjadi peningkatan 1% pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan akan meningkat sebesar 0,700 dengan asumsi variabel-variabel lainnya yang dianggap tetap.
- c. $b_2 = 0,484$ nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,484. jika terjadi peningkatan 1% pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan akan meningkat sebesar 0,484 dengan asumsi variabel-variabel lainnya yang dianggap tetap.

- d. Standar *error* sebesar 5,226 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 5,226.

2. Uji signifikansi secara simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel tidak berpengaruh pada variabel terikat.
- b. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel berpengaruh pada variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji signifikansi secara simultan (bersama-sama) variabel independen.

Tabel 3.16

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,904	2	99,952	18,553	,000 ^b
	Residual	145,462	27	5,387		
	Total	345,367	29			

a. Dependent Variable: Total_y

b. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 3.16 di atas dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,553 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 3,35. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $18,553 > F_{tabel}$ 3,35, dengan demikian keputusannya adalah variabel X (motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

3. Uji T (Parsial)

Uji T di gunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan $\alpha = 0,05$ besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan rumus $t_{tabel} = t (\alpha/2) (n-2) = t (0,05/2) (30-2) = t (0,025) (28)$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 2,048 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah hasil uji signifikansi secara parsial (individual) variabel independen.

Tabel 3.17

Hasil Analisis Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14,698	5,226		2,812	,009
	Total_x1	,700	,131	,709	5,347	,000
	Total_x2	,484	,060	1,039	2,395	,039

a. Dependent Variable: Total_y

Sumber: Output SPSS,2021

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (t) pada Tabel 3.17 di atas, pengaruh dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel motivasi kerja (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,347 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,70329. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,347 > t_{tabel} 1,70329$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

Variabel disiplin kerja (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,395 dengan taraf signifikansi 0,039 Nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,70329. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,395 > t_{tabel} 1,70329$, dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan melihat R^2 . Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi:

Tabel 3.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,548	2,321

a. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1

Berdasarkan tabel 3.18 di atas, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besar R^2 adalah 0,579 atau 57,9%. Hal ini berarti sebesar 57,9% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya, 57,9% variabel kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Hipotesis pertama menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Berdasarkan hasil uji statistic hipotesis H_1 diterima.

Terlihat bahwa pada kolom sig (signifikan) pada tabel uji t didapat nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} sebesar $5,347 > 1,70329$. Maka H_1 diterima. Jadi motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku. Menurut Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.⁸ Di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

Variabel motivasi kerja yang diterapkan oleh BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dapat berpengaruh secara positif dan signifikan dengan adanya indikator-indikator berikut ini:

a. Kebutuhan fisiologi (physiological needs)

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 109-110.

- b. Kebutuhan rasa aman (safety needs)
- c. Kebutuhan akan sosialisasi (social needs or affiliation)
- d. Kebutuhan penghargaan (esteem needs)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)

Maka dengan adanya indikator-indikator tersebut akan lebih meningkatkan kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Kurniawan dengan judul skripsi “pengaruh motivasi, dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan di dompet peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang)”. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dompet peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.⁹

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Berdasarkan hasil uji statistik H_2 diterima.

Terlihat bahwa pada kolom sig. pada tabel uji t di dapat nilai sig. 0,039 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,039 < 0,05$,

⁹ M. Kurniawan, “Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Di Dompet Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang”, (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 61.

dan nilai t_{hitung} sebesar $2,395 > t_{tabel}$ sebesar $1,70329$. Maka H_2 diterima. Jadi disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhkati Sumekar Cabang Pamekasan.

Menurut Sinambela, Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan.¹⁰ Menurut veithzal Rivai dan ella jauvani mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.”¹¹

Dengan diterapkannya variabel disiplin kerja oleh BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dapat mempengaruhi secara positif dan signifikansi dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis

¹⁰ Belly Okta Wijaya, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso,” *Jurnal Ekobis Dewantara* 1, No. 4 (April, 2018)

¹¹ Kenny Astria, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.” 1 (Juni, 2018), 6.

Maka dengan adanya indikator-indikator tersebut akan lebih meningkatkan kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan imam machfudi dengan judul skripsi “pengaruh gaji, motivasi kerja, dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Fastabiq di pati”, bahwasanya:

- a. Hasil uji t berpengaruh secara signifikan, dengan memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- b. Hasil uji f berpengaruh secara signifikan, dengan memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- c. Pada uji regresi linear berganda mempunyai nilai regresi paling besar, sehingga variabel ini merupakan variabel yang sangat dominan dibandingkan dengan variabel yang lain.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Hipotesis ketiga menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan secara simultan atau serentak. Berdasarkan hasil uji statistik hipotesis H_3 diterima.

Terlihat bahwa pada kolom sig. pada tabel ANOVA didapat nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, dan nilai F_{hitung} sebesar $18,553 > F_{tabel}$ sebesar 3,35. Maka H_3 diterima. Jadi motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi secara

signifikan dan serentak terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,579. Ini berarti kontribusi variabel-variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 57,9%, sedangkan sisanya 42,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor internal adalah kepuasan kerja sedangkan untuk faktor eksternal adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan system manajemen perusahaan.

Kinerja atau *performance* merupakan target atau hasil yang harus dicapai oleh perusahaan, misalnya seperti merefleksikan laba yang dihasilkan perusahaan atau pendapatan bisnis tahun lalu. Dalam perusahaan yang operasional, kinerja didefinisikan berdasarkan sudut pandang penciptaan nilai yang berhubungan dengan rantai input, process, dan out put.¹²

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³

Penilaian kinerja merupakan bagian dari manajemen kinerja yang dilaksanakan untuk mengevaluasi hasil kerja individu-individu

¹² Raden Roro Lia Chairina, *Analisis Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019), 9.

¹³ Mamik, *Monograf Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 62.

dalam organisasi.¹⁴ Untuk melihat hasil prestasi kerja setiap individu dalam suatu organisasi, manajer atau atasan perlu melakukan suatu penilaian kinerja yang dilaksanakan secara berkala kepada karyawannya. Penilaian kinerja karyawan (*performance appraisals* atau *performance reviews*) adalah proses evaluasi atas kualitas karyawan di perusahaan, kemampuan dan perkembangan kerja karyawan dan menganalisis kinerja karyawan dalam periode tertentu.

Penilaian kinerja berbentuk proses yang sistematis yang memberikan gambaran untuk menentukan nilai atau ukuran pekerjaan dalam suatu organisasi dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan mereka di masa depan.¹⁵ Melalui penilaian kinerja organisasi akan mendapatkan suatu informasi mengenai kualitas kinerja karyawannya yang akan dijadikan sebagai acuan mengenai tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. SDM yang berkualitas dibutuhkan organisasi agar dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada supaya tujuan organisasi dicapai.¹⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Mahmudah dengan judul skripsi “pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada LKSM BMT Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)”.

¹⁴ Robert Tua Siregar Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 58.

¹⁵ Ni Kadek Suryani Et. Al, *Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bali: Nilacakra, 2020), 3.

¹⁶ Robert Tua Siregar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 59.

kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada LKSM BMT Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)”. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,877 > 2,1856$).¹⁷

¹⁷ Siti Mahmudah, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah Diy”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), 98-99.