

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil BMT NU Gapura

a. Sejarah BMT NU Gapura

BMT NU lahir dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya dan masyarakat Kecamatan Gapura pada khususnya, dimana kesejahteraan mereka tidak ada peningkatan secara signifikan. Padahal etos kerja mereka cukup tinggi. Hal ini sesuai dengan lagu Madura *asapok angen abantal ombak* (berselimut angin dan berbantal ombak).

Masyarakat Kecamatan Gapura Kabupaten Sumenep termasuk pekerja keras, suami istri saling bahu membahu untuk memenuhi kebutuhan hidup, akan tetapi kerja keras mereka tidak mampu meningkatkan taraf hidupnya. Hal inilah yang membuat Nahdlatul Ulama prihatin. Oleh karenanya pada tahun 2003 pengurus MWC NU Gapura, saat itu bertindak sebagai rois suriyah; KHM. Asy'ari Marzuki dan ketua Tanfidziyah KH. Moh. Ma'ruf, menugaskan organisasi ekonomi yang saat itu dipimpin oleh Masyudi untuk mengambil langkah nyata untuk meningkatkan perekonomian warga nahdliyin. Berawal dari kesepakatan bersama, organisasi tersebut akhirnya merancang program penguatan ekonomi kerakyatan bagi kehidupan masyarakat Mardhatillah.¹

¹ Blog BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/> , pada tanggal 30 November 2021 pukul 19.21 WIB.

Untuk mewujudkan program ini, organisasi ekonomi MWC NU Gapura, melakukan serangkaian upaya, dimulai dengan kursus pelatihan kewirausahaan (08-10 April 2003), berdiskusi dengan alumni kursus pelatihan, dibuat untuk membentuk model penguatan ekonomi kerakyatan (13 Juni 2003), saat rapat (21 November 2003), workshop tanaman alternatif selain tembakau (13 Mei 2004) dan workshop perencanaan pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU).

Awalnya, para panelis dan pengurus MWC NU Gapura menentang gagasan ketua organisasi ekonomi untuk mendirikan BMT. Keberatan mereka bukan tanpa alasan, salah satu alasan mendasar bagi mereka karena trauma masa lalu yang sering ditimpakan lembaga keuangan, uang mereka akhirnya disalahgunakan. Akhirnya pada tanggal 1 juli 2004 pimpinan MWC NU dan para panelis sepakat untuk mendirikan perusahaan simpan pinjam syari'ah yang diberi nama BMT NU (*Baitul Maal Waa Tamwil Nahdlatul Ulama*). Hal itu semata-mata berdasarkan keputusan rapat pengurus MWC NU Gapura pada tanggal 29 April 2007 yang bertempat di Mushola KH. Dahlan Gapura Barat nama BMT Nahdlatul ulama diubah menjadi BMT Nuansa Ummah, disingkat BMT NU. Perubahan nama ini berdasarka pendapat notaris dan pejabat Dinas Koperasi dari UMKM Kabupaten Sumenep bahwa Nahdlatul Ulama tidak boleh digunakan oleh organisasi lain tanpa izin tertulis dari Majelis Pengurus Umum Nahdlatul Ulama.

Salah satu tantangan terberat bagi pengurus di awal berdirinya BMT NU adalah meyakinkan kembali seluruh pendiri BMT NU dari kalangan pengurus MWC BMT NU Gapura. Sebab diawal berdirinya, dari 36 orang yang bersepakat untuk mendirikan BMT NU hanya 22 orang yang bersedia membayar simpanan

anggota dan hanya terkumpul modal awal sebesar Rp. 400.000. Fakta ini memaksa manajemen BMT NU bekerja keras untuk meyakinkan mereka dan masyarakat, bahwa BMT NU yang lahir benar-benar dapat bermanfaat bagi pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah dan simpanan mereka akan aman dan menentramkan karena dikelola secara profesional dan bebas dari praktik riba yang diharamkan oleh Allah SWT.

Besarnya semangat dan motivasi pimpinan, pada saat itu hanya 2 orang (Masyudi dan Darwis) yang benar-benar diuji dan diperlukan dedikasi total untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan BMT NU yang mampu diyakini mengangkat ekonomi usaha kecil dan mikro. Hal ini tidak terlepas dari keadaan dan citra masyarakat atas perjalanan koperasi yang sering mati ditengah jalan dan simpanan anggota tidak jelas, bahkan banyak koperasi yang akhirnya hanya diuntungkan oleh pengurusnya, kerja keras dan dedikasi total pengurus pada tahun 2004 tidak banyak membuahkan hasil. Hal ini terlihat dari modal awal Rp. 400.000 diawal berdirinya (1 Juli 2004) sampai dengan Desember 2004 hanya meningkat menjadi Rp. 2.172.000, dengan laba bersih yang diperoleh Rp. 42.000 padahal pengurus membebankan biaya operasionalnya sebagai wujud pengorbanannya dan tidak dibebankan kepada BMT NU.

Menyaksikan perkembangan BMT NU pada akhir tahun 2006, maka pada tanggal 12 April 2007, kepengurusan resmi menjadi koperasi yang diakui oleh pemerintah. Dan akhirnya pada tanggal 4 Mei 2007 tercatat secara resmi dalam akta notaris dengan Nomer:10 Badan Hukum 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007,

SIUP: 503/6731/SIUP-K/435.114/2007, TPD: 132125200588, dan NPWP: 02.599.962.4-608.000.

Setelah BMT NU mulai berkembang di Gapura Sumenep, BMT NU Jatim juga memulai membuka kantor cabang ke berbagai daerah di Jawa Timur adalah:

Tabel 4.1

Kantor Cabang BMT NU Jatim 2021

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

Sumber : Data Penelitian diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 Kantor BMT NU Jatim 2021 terdapat di Sepuluh Kabupaten dengan jumlah 68 kantor cabang. Adapun yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini yakni BMT NU Gapura Sumenep.

b. Visi Misi BMT NU Jatim**1) Visi**

BMT NU akan mewujudkan sikap yang Jujur, Amanah dan Profesional sehingga unggul dalam layanan dan kinerja. Tahun 2026 akan mewujudkan 100 Cabang untuk Kemandirian dan Kesejahteraan Anggota.

2) Misi

- a) Memberikan layanan sempurna, pengembangan bisnis dan keanggotaan sebagai pilihan utama;
- b) Menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai Syariah secara murni dan konsisten sehingga menjadi tolak ukur tata kelola yang profesional dan amanah
- c) Mencapai profitabilitas dan pertumbuhan berkelanjutan dengan tujuan mendirikan 100 kantor cabang pada tahun 2026.
- d) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada UMKM baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah;
- e) Mengutamakan penghimpunan dana dan penyaluran zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf.
- f) Menyiapkan dan mengembangkan sumber daya insani yang berkualitas, profesional dan berintegritas tinggi.
- g) Membangun lingkungan dan budaya kerja yang ramah dan sehat sertamengelola sesuai prinsip kehati-hatian

- h) Jadikan SDI yang terbaik sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
- i) Meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah.²

a. Struktur Organisasi BMT NU Gapura Sumenep

Struktur merupakan bentuk kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi serta merupakan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan yang akhirnya akan memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan terhadap organisasi.³

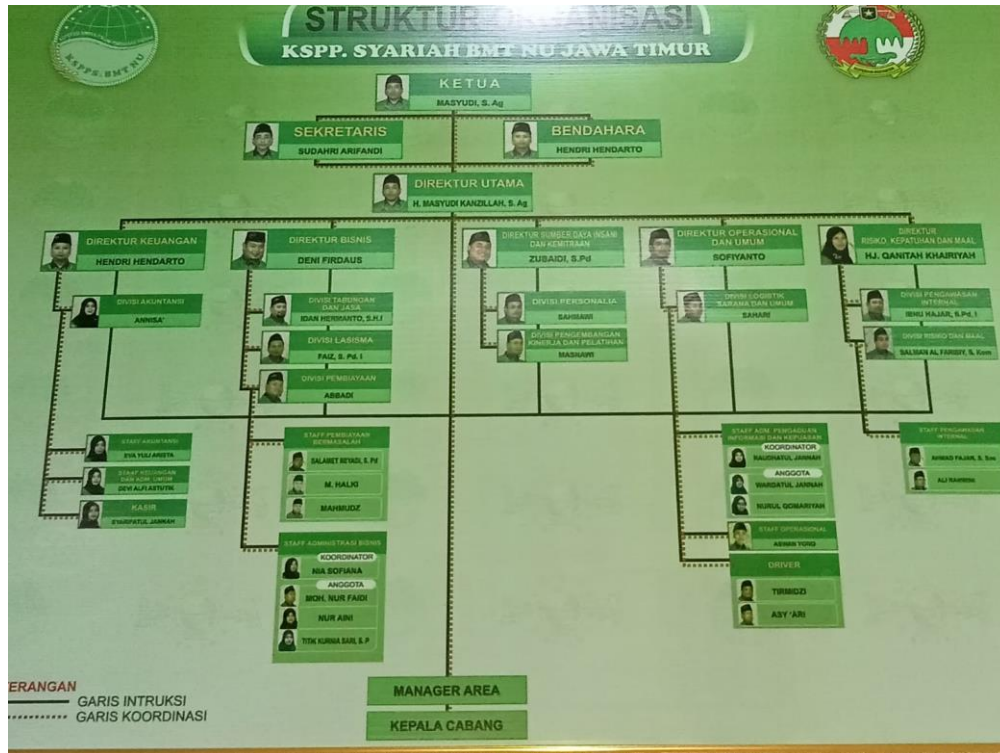
Adapun struktur organisasi BMT NU Gapura Sumenep adalah sebagai berikut:

² Ibid

³ Mariana Simanjuntak, dkk, *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia* (IKAPI: Yayasan Kita Menulis, 2021), 98

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMT NU Gapura Sumenep



Sumber: Data Penelitian diolah, 2021

Berdasarkan 4.1 BMT NU Gapura Sumenep memiliki 35 karyawan di kantor pusat yang menyebar sesuai penempatan masing-masing jabatan. Adapun Direktur Utama BMT NU Gapura Sumenep ialah Bapak H. Masyudi Kanzilah, S.Ag. Pada manajer area membawahi kepala masing-masing cabang. Kantor cabang Pusat memiliki 15 karyawan. Adapun kepala cabang BMT NU kantor pusat ialah Bapak Junaidi.

b) Deskripsi Data Penelitian

Untuk mendapatkan data penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner secara langsung terhadap karyawan BMT NU Gapura Sumenep. Penelitian ini menyebarkan sebanyak 33 kuesioner dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*. Agar efisien dalam mengumpulkan data, maka peneliti berhadapan secara langsung dengan karyawan BMT NU Gapura.

Adapun rincian penyebaran serta pengembalian kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Rincian Penyebaran serta Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	33
Kuesioner yang belum kembali	0
Pengembalian Kuesioner	33
Kuesioner digugurkan	0
Kuesioner digunakan	33

Tingkat pengembalian Kuesioner	100%
Tingkat pengembalian Kuesioner yang digunakan	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

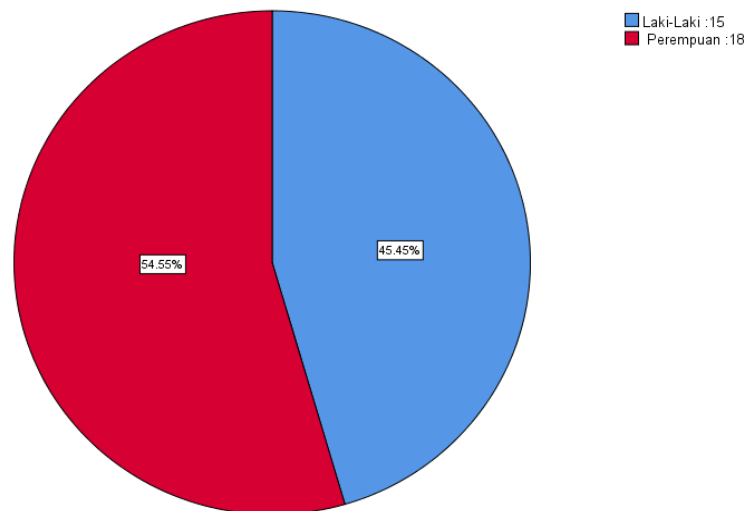
Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 33 dan kuesioner yang dianalisis lebih lanjut sebanyak 33 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

c) Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden menggambarkan status atau kondisi responden dalam tujuan untuk mencari informasi tambahan dan memahami hasil penelitian ini. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karekteristik, antara lain:

a. Karekteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan BMT NU Gapura Sumenep yang terlibat sebagai responden penelitian adalah sebagai berikut:

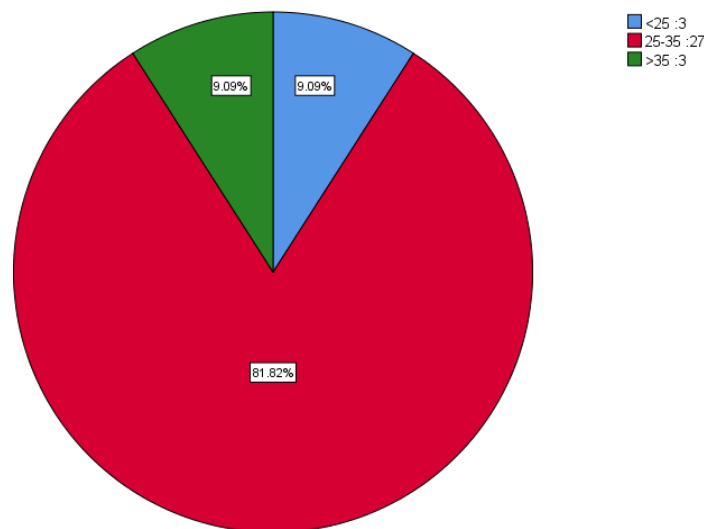
Gambar 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui total responden yaitu 33 karyawan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 karyawan dengan persentase sebesar 45.45%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 18 karyawan dengan persentase sebesar 54.55%. Sehingga dapat disimpulkan total responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden perempuan dari pada laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai usia < 25 tahun, 25-35 tahun dan > 35 tahun. Adapun usia karyawan BMT NU Gapura Sumenep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

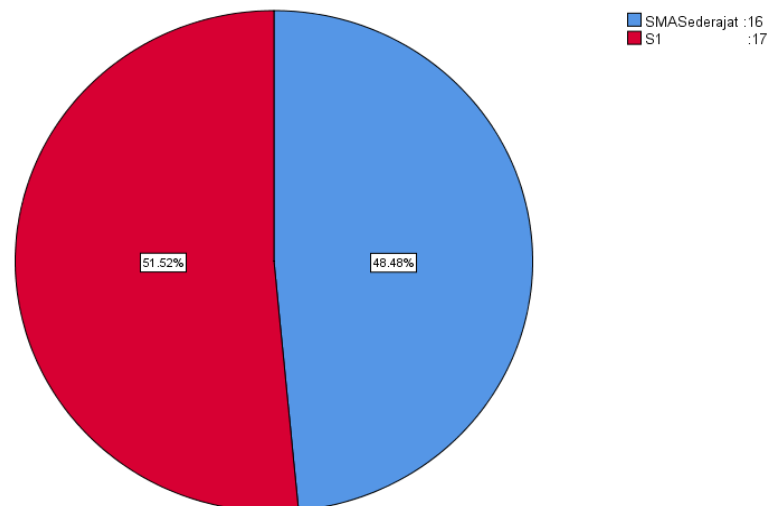
Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan BMT NU Gapura Sumenep yang diambil sebagai responden, yaitu < 25 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 9.09%, 25-35 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase 81.82% dan > 35 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 9.09%. Jadi dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan BMT NU Gapura Sumenep yaitu pada usia 25-35 tahun dengan persentase 81.82%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini Data pendidikan terakhir karyawan terbagi dua kategori, yaitu SMA/Sederajat dan S1. Adapun data tingkat pendidikan karyawan BMT NU Gapura Sumenep yang dijadikan sebagai responden adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar riwayat pendidikan karyawan BMT NU Gapura Sumenep yang diambil sebagai responden adalah berpendidikan SMA/ Sederajat sebanyak 16 orang dengan persentase 48.48% dan berpendidikan S1 sebanyak 17 orang dengan persentase 51.52%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT NU Gapura Sumenep rata-rata berpendidikan S1 sebanyak 17 orang dengan persentase 51.52%.

d) Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, karyawan menanggapi pernyataan tentang Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Gapura Sumenep dapat dijelaskan melalui tanggapan responden yang terdiri dari variabel *Independent* yaitu Kedisiplinan Kerja (X_1) dengan jumlah pernyataan 10 butir dan

Kepuasan Kerja (X_2) dengan jumlah pernyataan 9 butir. Sedangkan *Dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah pernyataan 8 butir.

a. Variabel Kedisiplinan (X_1)

Adapun tanggapan responden tentang variabel Kedisiplinan dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Tentang Variabel Kedisiplinan Kerja (X_1)

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	NO	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	10	30.3%	23	69.7%	-	-	-	-	-	-	33	100%
2	5	15.2%	26	78.8%	2	6.1%	-	-	-	-	33	100%
3	10	30.3%	23	69.7%	-	-	-	-	-	-	33	100%
4	6	18.2%	27	81.8%	-	-	-	-	-	-	33	100%
5	4	12.1%	29	87.9%	-	-	-	-	-	-	33	100%
6	9	27.3%	24	72.7%	-	-	-	-	-	-	33	100%
7	8	24.2%	25	75.8%	-	-	-	-	-	-	33	100%
8	4	12.1%	29	87.9%	-	-	-	-	-	-	33	100%
9	6	18.2%	24	72.7%	3	9.1%	-	-	-	-	33	100%
10	5	15.2%	27	81.8%	1	3.0%	-	-	-	-	33	100%
TOTAL	67		257		6							

Sumber: *output* SPSS 26, diolah tahun 2021

Pada tabel 4.3 diatas, karyawan menanggapi item-item pernyataan variabel kedisiplinan kerja, yaitu:

Item ke-1 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 10(30.3%) dan menjawab setuju sebanyak 23(69.7%). Sehingga pada item ke-1 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-2 menyatakan bahwa responden menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 5(15.2%), menjawab setuju sebanyak 26(78.8%) dan menjawab netral sebanyak 2(6.1%). Sehingga pada item ke-2 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-3 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 10(30.3%) dan menjawab setuju sebanyak 23(69.7%). Sehingga pada item ke-3 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-4 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 6(18.2%) dan menjawab setuju sebanyak 27(81.8%). Sehingga pada item ke-4 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-5 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 4 (12.1%) dan menjawab setuju sebanyak 29(87.9%). Sehingga pada item ke-5 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-6 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 9(27.3%) dan menjawab setuju sebanyak 24(72.4%). Sehingga pada item ke-6 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-7 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 8(24.2%) dan menjawab setuju sebanyak 25(75.8%).

Sehingga pada ke-7 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-8 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 4(12.1%) dan menjawab setuju sebanyak 29(87.9%). Sehingga pada ke-8 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-9 menyatakan karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 6(18.2%), yang menjawab setuju sebanyak 24(72.7%) dan yang menjawab netral sebanyak 3(9.1%). Sehingga pada item ke-9 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-10 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 5(15.2%), yang menjawab setuju sebanyak 27(81.8%) dan menjawab netral sebanyak 1(3.0%). Sehingga pada item ke-10 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Adapun tanggapan responden tentang variabel Kepuasan dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	8	24.2%	22	66.7%	3	9.1%	-	-	-	-	33	100%
12	5	15.2%	26	78.8%	2	6.1%	-	-	-	-	33	100%
13	8	24.2%	23	69.7%	2	6.1%	-	-	-	-	33	100%
14	7	21.2%	24	72.7%	2	6.1%	-	-	-	-	33	100%

15	5	15.2%	27	81.8%	1	3.0%	-	-	-	-	33	100%
16	9	27.3%	24	72.7%	-	-	-	-	-	-	33	100%
17	6	18.2%	27	81.8%	-	-	-	-	-	-	33	100%
18	5	15.2%	26	78.8%	2	6.1%	-	-	-	-	33	100%
19	12	36.4%	21	63.6%	-	-	-	-	-	-	33	100%
TOTAL	65		220		12							

Sumber: *output SPSS 26, diolah tahun 2021*

Pada tabel 4.4 diatas, karyawan menanggapi item-item pernyataan variabel Kepuasan Kerja, yaitu:

Item ke-11 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 8(24.2%), menjawab setuju sebanyak 22(66.7%) dan menjawab netral sebanyak 3(9.1%). Sehingga pada item ke-11 karyawan tidak memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Item ke-12 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 5(15.2%), menjawab setuju sebanyak 26(78.8%) dan menjawab netral sebanyak 2(6.1%). Sehingga pada item ke-12 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-13 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 8(24.2%), menjawab setuju sebanyak 23(69.7%) dan menjawab netral sebanyak 2(6.1%). Sehingga pada item ke-13 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-14 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 7(21.2%) menjawab setuju sebanyak 24(72.7%) dan menjawab netral sebanyak 2(6.1%). Sehingga pada ke-14 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-15 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 5(15.2%), menjawab setuju sebanyak 27(81.8%) dan menjawab netral sebanyak 1(3.0%). Sehingga pada item ke-15 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-16 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 9(27.3%) dan menjawab setuju sebanyak 24(72.7%). Sehingga pada item ke-16 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-17 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 6(18.2%) dan menjawab setuju sebanyak 27(81.8%). Sehingga pada item ke-17 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-18 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 5(15.2%), menjawab setuju sebanyak 26(78.8%) dan menjawab netral sebanyak 2(6.1%). Sehingga pada item ke-18 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-19 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 12(36.4%) dan menjawab setuju sebanyak 21(63.6%). Sehingga pada item ke-16 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Kinerja (Y)

Adapun tanggapan responden pada variabel Kinerja dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
20	7	21.2%	23	69.7%	3	9.1%	-	-	-	-	33	100%
21	5	15.2%	28	84.8%	-	-	-	-	-	-	33	100%
22	7	21.2%	25	75.8%	1	3.0%	-	-	-	-	33	100%
23	5	15.2%	27	81.8%	1	3.0%	-	-	-	-	33	100%
24	9	27.3%	24	72.7%	-	-	-	-	-	-	33	100%
25	7	21.2%	24	72.7%	2	6.1%	-	-	-	-	33	100%
26	7	21.2%	25	75.8%	1	3.0%	-	-	-	-	33	100%
27	7	21.2%	27	72.7%	2	6.1%	-	-	-	-	33	100%
TOTAL	54		203		10							

Sumber: *output* SPSS 26, diolah tahun 2021

Pada tabel 4.5 diatas, karyawan menanggapi item-item pernyataan Kinerja, yaitu:

Item ke-20 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 7(21.2%), menjawab setuju sebanyak 23(69.7%) dan menjawab netral sebanyak 3(9.1%). Sehingga pada item ke-20 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-21 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 5(15.2%) dan menjawab setuju sebanyak 28(84.8%). Sehingga pada item ke-16 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-22 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 7(21.2%) menjawab setuju sebanyak 25(75.8%) dan menjawab netral sebanyak 1(3.0%). Sehingga pada item ke-22 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-23 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 5(15.2%) menjawab setuju sebanyak 27(81.8%) dan menjawab netral sebanyak 1(3.0%). Sehingga pada ke-23 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-24 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 9(27.3%) menjawab setuju sebanyak 24(72.7%). Sehingga pada item ke-24 karyawan tidak memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-25 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 7(21.2%) menjawab setuju sebanyak 24(72.7%) dan menjawab netral sebanyak 2(6.1%). Sehingga pada item ke-25 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-26 menyatakan bahwa karyawan menjawab pernyataan dengan sangat setuju sebanyak 7(21.2%), menjawab setuju sebanyak 25(75.8%) dan menjawab netral sebanyak 1(3.0%). Sehingga pada item ke-26 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ke-27 menyatakan bahwa karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 7(21.2%), menjawab setuju sebanyak 27(72.7%) dan menjawab netral sebanyak 2 (6.1%). Sehingga pada item ke-27 karyawan tidak memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5. Hasil Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

Dalam uji kualitas data pada instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui kelayakan atas setiap item pernyataan dalam penelitian ini. Peneliti mengajukan kuesioner sebanyak 27 pernyataan, 10 pernyataan tentang Kedisiplinan Kerja, 9 pernyataan tentang Kepuasan Kerja dan 8 pernyataan tentang Kinerja Karyawan.

1) Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji instrument yang akan memberikan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Kategori pada uji ini melihat nilai signifikansi, yang mana membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n ialah jumlah sampel dengan $alpha$ 0,05 ($\alpha = 5\%$)). Pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, akan tetapi $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid

Besarnya df pada penelitian ini ialah = $33-2=31$ dan $alpha$ 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga hasil r_{tabel} diperoleh 0,3440. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini ialah:

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X_1)

Pernyataan	Korelasi	Validitas
X1.1	0,847**	Valid
X1.2	0,687**	Valid
X1.3	0,809**	Valid
X1.4	0,882**	Valid
X1.5	0,793**	Valid
X1.6	0,891**	Valid

X1.7	0,943**	Valid
X1.8	0,793**	Valid
X1.9	0,790**	Valid
X1.10	0,804**	Valid

Keterangan: ** Korelasi signifikan diatas 0,01

* Korelasi signifikan diatas 0,05

Sumber: *Output SPSS 26, diolah 2021*

Pada tabel 4.6, kolom kolerasi pada setiap item pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dibandingkan $r_{tabel}(0,3440)$ dengan jumlah sampel ialah 33 responden. Pada variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) adalah valid sehingga dapat melanjutkan ketahap uji berikutnya.

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Pernyataan	Korelasi	Validitas
X2.1	0,776**	Valid
X2.2	0,557**	Valid
X2.3	0,876**	Valid
X2.4	0,904**	Valid
X2.5	0,648**	Valid
X2.6	0,703**	Valid
X2.7	0,832**	Valid
X2.8	0,621**	Valid
X2.9	0,794**	Valid

Keterangan: ** Korelasi signifikan diatas 0,01

* Korelasi signifikan diatas 0,05

Sumber: *Output SPSS 26, diolah 2021*

Pada tabel 4.7, kolom kolerasi pada setiap item pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dibandingkan $r_{tabel}(0,3440)$ dengan jumlah sampel ialah 33 responden. Pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah valid sehingga dapat melanjutkan ketahap uji berikutnya.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi	Validitas
Y1	0,805**	Valid
Y2	0,659**	Valid
Y3	0,886**	Valid
Y4	0,834**	Valid
Y5	0,819**	Valid
Y6	0,817**	Valid
Y7	0,797**	Valid
Y8	0,878**	Valid

Keterangan: ** Korelasi signifikan diatas 0,01

* Korelasi signifikan diatas 0,05

Sumber: *Output SPSS 26, diolah 2021*

Pada tabel 4.8, kolom kolerasi pada setiap item pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dibandingkan r_{tabel} (0,3440) dengan jumlah sampel ialah 33 responden. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid sehingga dapat melanjutkan ketahap uji berikutnya.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila hasil koefisien reliabilitas dari semua variabel dan menunjukkan positif serta signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika $> 0,600$ dinyatakan tidak reliabel apabila $< 0,600$. Adapun tabel hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X₁)

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
10	0,944	Reliabel

Sumber: *Output* SPSS 26, diolah 2021

Pada tabel 4.9 menyatakan bahwa pengujian reabilitas pada instrumen variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* (0,944) yang mana lebih besar dari (0,600). Jadi hasilnya dapat dikatakan reabel, karena nilai *Cronbach Alpha* nya diatas 0,600 dengan jumlah 10 item pernyataan.

Tabel 4.10

Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
9	0,900	Reliabel

Sumber: *Output* SPSS 26, diolah 2021

Pada tabel 4.10 menyatakan bahwa pengujian reabilitas pada instrumen variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* (0,900) yang mana lebih besar dari (0,600). Jadi hasilnya dapat dikatakan reabel, karena nilai *Cronbach Alpha* nya diatas 0,600 dengan jumlah 9 item pernyataan.

Tabel 4.11

Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
8	0,926	Reliabel

Sumber: *Output* SPSS 26, diolah 2021

Pada tabel 4.11 menyatakan bahwa pengujian reabilitas pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* (0,926) yang mana lebih besar dari (0,600). Jadi hasilnya dapat dikatakan reabel, karena nilai *Cronbach Alpha* nya diatas 0,600 dengan jumlah 8 item pernyataan.

Dalam uji kualitas data pada instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk dipakai. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 27 pernyataan, 10 butir pernyataan untuk variabel Kedisiplinan Kerja, 9 butir pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja dan 8 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan.

1. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mendeteksi baik atau tidaknya nilai regresi. Adapun macam-macam uji asumsi klasik anatara lain:

a. Uji Multikolinearitas

Pada uji ini bertujuan mendeteksi model regresi yang memilii korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Apabila terjadi korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Maksud dari variabel ortogonal ialah variabel *independent* sama dengan nol. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya ialah melihat nilai *tolerance* dan nilai *VIF* (*Variant Inflation Factor*). Apabila nilai *tolerance* $>0,10$ dan nilai *VIF* <10 , maka tidak terjadi

multikolinearitas begitupun sebaliknya. Adapun hasil Pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.151	2.596		-.443	.661		
	Kedisiplinan	.369	.114	.427	3.228	.003	.274	3.644
	Kepuasan	.507	.126	.534	4.034	.000	.274	3.644

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 26

Pada tabel 4.12 memperoleh nilai *tolerance* variabel *independent* Kedisiplinan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) yaitu (0,274) dan nilai *VIF* yaitu (3,644). Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel kedisiplinan kerja (X_1) yaitu $0,274 > 0,10$ dan Kepuasan Kerja (X_2) yaitu $0,274 > 0,10$ sedangkan nilai *VIF* pada kedisiplinan Kerja (X_1) yaitu $3,644 < 10$ dan Kepuasan Kerja (X_2) yaitu $3,644 < 10$, pada penelitian ini tidak terjadi uji multikolinearitas.

b. Uji Autokolerasi

Adanya uji Autokolerasi dikarenakan observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Uji autokolerasi muncul dikarenakan nilai residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada uji autokolerasi ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dengan DW tabelnya, derajat kepercayaannya sebesar 5%. Uji autokolerasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13**Hasil Uji Autokolerasi**

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.856	.846	1.19126	2.205
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kedisiplinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Output SPSS, 26

Tabel 4.13 menyatakan bahwa nilai DW sebesar (2,205), maka untuk mengetahui ada tidaknya autokolerasi, akan membandingkan nilai DW dengan nilai DW tabel, yakni:

Tabel 4.10**Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi**

DW	Dl	Du	4-Dl	4-Du	Keputusan
2,205	1,212	1,5770	2,6788	2,423	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Tabel *Durbin-Watson*

Keterangan:

Nilai DW (2,205) diperoleh dari table *Durbin Watson* dengan ketentuan $\alpha = 5\%$, yakni n (sampel) = 33 serta k (Jumlah Variabel Bebas) = 2.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai DW (2,205) ada diantara nilai $du = 1,5770$ dan $4-du = 2,423$ ($du < DW < (4-du)$), sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

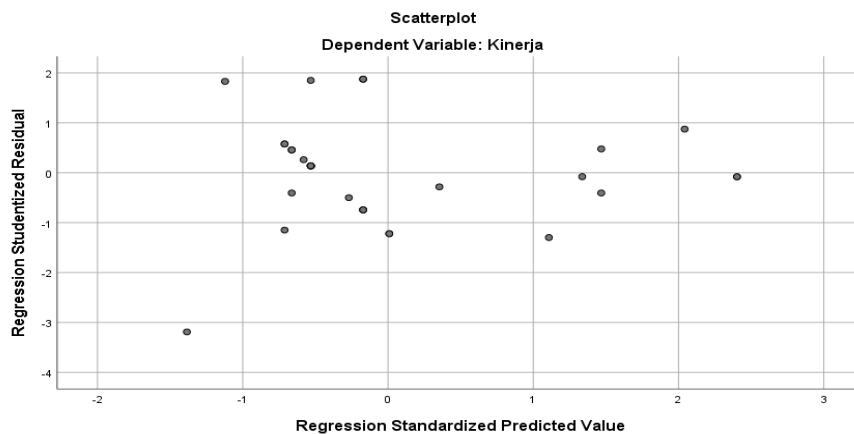
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari dari residual satu pengamatan kepengamatan

yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji glejser dan uji grafik *scatterplot* yang dihasilkan dalam pengolahan data menggunakan SPSS 26.

1. Uji Grafik *Scatterplot*

Ciri-ciri uji grafik *scatterplot* ialah apabila titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* atau bersifat homoskedastisitas. Apabila titik-titik membentuk pola yang teratur serta membentuk pola yang jelas, dapat terjadi heteroskedastisitas grafik *Scatterplot*. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan *scatterplot* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot*

Sumber: *Output SPSS, 26*

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* menunjukkan pada titik-titik grafik diatas tidak bisa membentuk pola yang jelas, yang mana titik-titik berada diatas diatas serta di bawah sumbu Y dan angka 0. Dalam hal ini tidak bisa dideteksi dengan jelas. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada uji grafik *scatterplot*.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi pada variabel bebas dan terikat yang keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov Smirnov-Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15343494
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.105
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Output SPSS, 26*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji normalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov* memperoleh signifikansi sebesar $0,174 > 0,05$. Maka dapat dikatakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh antara dua variabel bebas (Kedisiplinan Kerja) dan (Kepuasan Kerja) atau lebih terhadap satu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Adapun hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Science*) versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.151	2.596		-.443	.661
	Kedisiplinan	.369	.114	.427	3.228	.003
	Kepuasan	.507	.126	.534	4.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien pada variabel *independent* Kedisiplinan Kerja (X_1) = 0,369 dan Kepuasan Kerja (X_2) = 0,507. Pada penelitian ini, model persamaan regresi ialah?:

$$Y = (-1,151) + 0,369X_1 + 0,507X_2$$

Adapun Model persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar (-1,151) /menjelaskan bahwa jika variabel X (*independent*) tidak dipertimbangkan (memiliki nilai nol), kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep sebesar (-1,151)
- b. $b_1 = 0,369$, pada variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi 0,369. Apabila variabel Kedisiplinan kerja

meningkat 1% maka kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,369 dengan variabel yang lainnya tetap.

- c. $b_2 = 0,507$, pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,507. Jika variabel Kepuasan Kerja meningkat 1%, prestasi karyawan BMT NU mendapatkan nilai sebesar 0,507 dengan variabel lainnya tetap.

2. Uji Signifikan Partial (Uji t)

Uji signifikan individual dua variabel bebas terhadap variabel terikat bertujuan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$
- b. Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$

Adapun hasil individual variabel *independent* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.151	2.596		-.443	.661
	Kedisiplinan	.369	.114	.427	3.228	.003
	Kepuasan	.507	.126	.534	4.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 26

Adapun penjelasan tabel 4.14 ialah sebagai berikut:

Kedisiplinan Kerja (X_1) memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,228 dengan signifikansi 0,003. Untuk menentukan nilai t_{tabel} dalam model regresi yaitu dengan cara menghitung jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas ($33-2-1 = 30$). jadi, pada t_{tabel} memperoleh nilai sebesar 2,042 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,228 > 2,042$) dan nilai signifikan ($0,003 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) secara partial berepengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BMT NU Gapura Sumenep.

Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memperoleh hasil T_{hitung} sebesar 4,034 pada signifikan 0,000. Untuk menentukan nilai t_{tabel} dalam model regresi tersebut yaitu dengan cara menghitung jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas ($33-2-1=30$). Pada nilai t_{tabel} memperoleh nilai sebesar 2,042 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,034 > 2,042$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara partial berepengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BMT NU Gapura Sumenep.

3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Dalam uji ini menjelaskan variabel *ivdependent* terhadap *dependent*, apakah mempunyai pengaruh yang sama antara kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun tingkat kesalahannya ialah 0,05 dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

- b. Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Adapun hasilnya ialah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.760	2	126.380	89.056	.000 ^b
	Residual	42.573	30	1.419		
	Total	295.333	32			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kedisiplinan						

Sumber: Output SPSS, 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengaruh secara bersama-sama variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sebagai berikut:

Variabel Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja memperoleh hasil F_{hitung} sebesar 89,056, dengan signifikansi 0,000. Menentukan model regresi pada Nilai F_{tabel} yaitu dengan cara menghitung jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas ($33-2 = 31$), dengan tingkat kesalahan 0,05. Dalam penelitian ini memperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,30, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($89,056 > 3,30$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di KSSP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* dengan melihat R^2 . Adapun hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.846	1.19126
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kedisiplinan				

Sumber: *Output SPSS, 26*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil dari koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai sebesar 0,846 atau 84,6%. Dalam hal ini 84,6% mempunyai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel *dependent* pada penelitian ini. Artinya 84,6% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel *independent* Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 84,6\% = 15,4\%$) dapat mempengaruhi variabel-variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini. Variabel lainnya diantaranya ialah tingkat keahlian, motivasi kerja serta gaya kepemimpinan.⁴

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hal ini menjabarkan penjelasan mengenai pengaruh Kedisiplinan Kerja pada Kinerja Karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.

⁴ Mutia Arda, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol.18 No.1, (2017): 59, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam hal ini disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Melayu S.P Hasibuan dalam buku *The Essential of Human Resources Management* bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan suatu tujuannya.⁵

Berdasarkan uji t pada Kedisiplinan Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,228 pada tingkat signifikansi 0,003. Akan tetapi model regresi pada nilai t_{tabel} ialah 2,042. Dalam hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,228 > t_{tabel} 2,042$ dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$, maka dengan demikian hipotesis dari variabel (X_1) yaitu Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep. Hal ini menyatakan semakin baik kedisiplinan yang diterapkan oleh masing-masing karyawan di BMT NU Gapura, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diartikan bahwa karyawan BMT NU Gapura akan tercapai kinerjanya apabila selalu mematuhi peraturan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah ditetapkan pada masing-masing karyawan, seperti karyawan BMT NU Gapura pada bagian juruh tagih

⁵ Makmur Solahudin, *The Essential Of Human Resources Management* (Banten: Bintang Sembilan Visitama, 2021), 153.

tabungan, dimana mereka bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu serta memiliki komitmen yang baik dalam bekerja.

Karyawan memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik menentukan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin akan berhasil dalam pekerjaannya karena mereka mampu mengatur apa yang menjadi prioritasnya, sehingga kinerjanya juga akan baik.⁶

Berdasarkan hasil Kedisiplinan kerja yang paling berpengaruh pada penelitian ini ialah pengawasan melekat. Dalam hal ini pengawasan yang ketat dilakukan oleh pimpinan dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja sehingga dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.⁷

Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelumnya yang ditulis oleh Banta Karollah,dkk menyatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hal menjelaskan serta mejabarkan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSSP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.

⁶ Rizki Novriyanti Zahara & Hujan Hidayat, Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Batam (*Journal of Applied Managerial Accounting* Vol. 1, No.2 (September,2017): 152. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>

⁷ Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis, Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Duyung Utara Pekanbaru (*Jurnal Valuta* Vol.6, No. 1, April 2020): 63. <https://journal.uir.ac.id>

Kepuasan Kerja merupakan perasaan suka seseorang dengan senang atau gembira sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.⁸

Hasil uji t, variabel Kepuasan Kerja memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 4,034 pada tingkat signifikansi 0,000. Tetapi model regresi pada t_{tabel} ialah 2,042. Penelitian ini menyatakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,034 > 2,042$, Dapat disimpulkan pada variabel (X_2) yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSSP Syariah BMT NU Gapura Sumenep, artinya H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin giat pula dalam memaksimalkan kinerjanya pada perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diartikan bahwa karyawan BMT NU Gapura akan selalu puas terhadap pekerjaannya, apabila diimbangi dengan kenyamanan pribadi pula. Artinya jika karyawan merasa tenang terhadap pekerjaannya maka hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berhasil. Dengan kata lain faktor dari kejiwaan mereka akan berhasil, seperti minat, ketentraman dalam bekerja, bakat dan keterampilan serta sikap dalam bekerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini yang paling banyak mempengaruhi ialah tingkat gaji serta kreatifitas. Dengan adanya tingkat gaji yang semakin tinggi

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, 192.

akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa ia akan memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁹ Pada kreatifitas, semakin karyawan mempunyai ide-ide baru dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja yang diperoleh, karena pada kreatifitas karyawan mampu memiliki ide yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penenitian sebelumnya yang ditulis oleh Mutia Arda yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini juga sama dengan hasil penelitian yang ditulis oleh Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji simultan memperoleh F_{hitung} sebesar 89,056 dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Pada F_{tabel} memperoleh nilai 3,30, dengan kata lain F_{hitung} 89,056 $> 3,30$ dan memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Dapat disimpulkan variabel *independent* (Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan) KSSP Syariah BMT NU Gapura Sumenep, artinya pada hipotesis Ha₃ dapat diterima.

Pada uji koefisien determinasi (R^2) ialah 0,846 sama dengan 84,6%. Dengan demikian nilai 84,6% mempunyai maksud bahwa penelitian ini

⁹ Ismail, *Pengaruh Besaran Gaji terhadap Kinerja Karyawan Tetap di Bank Syariah Mandiri Kota Jambi* (Skripsi, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2018), 64.

menerangkan kemampuan model regresi pada variabel *dependent*. Artinya Kinerja Karyawan memperoleh hasil 84,6% yang diuraikan oleh variabel *independent* yakni Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 84,6\% = 15,4\%$) mempengaruhi variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini. Variabel lainnya diantaranya ialah tingkat keahlian, motivasi kerja serta gaya kepemimpinan.¹⁰

¹⁰ Mutia Arda, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol.18 No.1, (2017): 59, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>