

## BAB IV

### DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Deskripsi BMT UGT Sidogiri

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

BMT UGT Sidogiri berdiri di Kota Surabaya pada 6 Juni 2000. Surat Keterangan (SK) Nomor 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000 merupakan badan hukum BMT UGT Sidogiri untuk bermuamalah. Badan hukum tersebut diperoleh dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur.

Pendirian BMT UGT Sidogiri dilakukan oleh beberapa orang, yakni guru, pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan, dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur. Para pendiri tersebut termasuk satu kegiatan Urusan Guru Tugas (GT) Pondok Pesantren Sidogiri (PPS).

Para pengurus BMT UGT Sidogiri selalu berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang, baik itu organisasi maupun usaha. Selain itu pengurus BMT UGT Sidogiri periode 2019-2022 telah merumuskan visi dan misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jati diri santri.<sup>107</sup>

BMT UGT Sidogiri mengalami perubahan logo dan nama pada 28 Februari 2021. Perubahan tersebut terjadi saat RAT 20 Tahun Buku 2020 di aula BMT UGT Sidogiri. Sebelumnya warna merah pada logo dihilangkan, sehingga logo

---

<sup>107</sup> BMT UGT Nusantara, <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami-6.html>, diakses pada tanggal 19 Desember 2021 pukul 13.15 WIB.

dominan warna hijau. Sedangkan nama BMT UGT Sidogiri berubah menjadi BMT UGT Nusantara.<sup>108</sup>

**b. Visi BMT UGT Sidogiri<sup>109</sup>**

- 1) Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat (MANTAB).

**c. Misi BMT UGT Sidogiri<sup>110</sup>**

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

**d. Legalitas BMT UGT Sidogiri<sup>111</sup>**

- 1) Tanggal Berdiri : 5 Rabiul Awal 1421 H/6 Juni 2000
- 2) Badan Hukum : 09/BH/KWK.13/VII/2000
- 3) TDP : 13.26.2.64.00100
- 4) SIUP : 517/099/424.061/2003
- 5) NPWP : 02.082.190.6-624.000
- 6) Alamat : Jl. Sidogiri Barat RT 03 RW 02

Kraton Pasuruan 67151 Jatim

---

<sup>108</sup> Mokh Syaiful Bakhri, “Peluncuran Logo Baru,” BMT UGT Nusantara, diakses dari <https://bmtugtnusantara.co.id/berita-733-peluncuran-logo-baru.html>, pada tanggal 1 Januari 2022 pukul 12.45 WIB.

<sup>109</sup> BMT UGT Nusantara, <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami-7.html>, diakses pada tanggal 19 Desember 2021 pukul 13.17 WIB.

<sup>110</sup> Ibid.

<sup>111</sup> BMT UGT Nusantara, <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami-8.html>, diakses pada tanggal 19 Desember 2021 pukul 13.21 WIB.

- 7) Telp./Fax : (0343) 423521/(0343) 423571
- 8) E-mail : [bmt.ugt.pusat@gmail.com](mailto:bmt.ugt.pusat@gmail.com)  
[bmt\\_ugt\\_pusat@yahoo.co.id](mailto:bmt_ugt_pusat@yahoo.co.id)

**e. Prestasi BMT UGT Sidogiri**

- 1) BMT UGT Sidogiri mendapatkan penghargaan sebagai *The Best Islamic Micro Finance* Tahun 2014 dengan aset lebih dari Rp 50 miliar dari Karim Consulting Indonesia.<sup>112</sup>
- 2) Ketua Pengurus BMT UGT Sidogiri, yakni H. Mahmud Ali Zain mendapat penghargaan “*Nahnu Ansorulloh*” dari Pimpinan Pusat (PP) Gerakan Pemuda (GP) Ansor.<sup>113</sup>

**2. Deskripsi Identitas Responden**

Data penelitian dan responden diperoleh peneliti dari objek. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primer. Kuesioner tersebut diberikan oleh peneliti kepada responden. Responden yang telah mengisi kuesioner tersebut diserahkan kepada peneliti untuk diolah. Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka deskripsi identitas responden dijabarkan sebagai berikut:

**a. Jenis Kelamin**

Manusia selaku makhluk hidup ciptaan Allah SWT., pasti mempunyai jenis kelamin. Jenis kelamin secara umum terdapat dua macam, yakni laki-laki dan perempuan. Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka data jenis kelamin dijabarkan sebagai berikut:

---

<sup>112</sup> Mokh Syaiful Bakhri, “*BMT UGT Sidogiri Raih The Best Islamic Micro Finance*,” BMT UGT Nusantara, diakses dari <https://bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html>, pada tanggal 19 Desember 2021 pukul 13.23 WIB.

<sup>113</sup> Gerakan Pemuda Ansor dan Mokh Syaiful Bakhri, “*H Mahmud Ali Zain Dapat Penghargaan Nahnu Ansorulloh*,” BMT UGT Nusantara, diakses dari <https://bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-6-h.-mahmud-ali-zain-dapat-penghargaan-%EF%BF%BDnahnu-ansorulloh%EF%BF%BD.html>, pada tanggal 19 Desember 2021 pukul 13.27 WIB.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	34	100,0

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa 34 responden berjenis kelamin laki-laki. Jenis kelamin perempuan berjumlah 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri di Kabupaten Pamekasan berjenis kelamin laki-laki.

**b. Status Perkawinan**

Status perkawinan pada penelitian ini terbagi dua macam, yakni belum kawin dan kawin. Individu yang belum kawin tidak dicatat oleh negara dan tidak diakui oleh agama. Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka data status perkawinan dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Status Perkawinan Responden**

Status Perkawinan	Frekuensi	Persen
Kawin	33	97,1
Belum Kawin	1	2,9
Total	34	100,0

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa 33 responden berstatus kawin. Sedangkan status belum kawin berjumlah 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BMT UGT Sidogiri di Kabupaten Pamekasan berstatus kawin.

### c. Umur

Setiap manusia atau makhluk hidup pasti mempunyai umur atau usia. Karena umur menunjukkan lama hidup dari seseorang. Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka data umur dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Umur Responden**

Umur Responden	Frekuensi	Persen
21-30 Tahun	4	11,8
31-40 Tahun	19	55,9
41-50 Tahun	11	32,4
Total	34	100,0

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 4 responden berada direntang umur 21-30 tahun. Umur direntang 31-40 tahun terdapat 19 responden. Sedangkan 11 responden berada direntang umur 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT UGT Sidogiri di Kabupaten Pamekasan berada direntang umur 31-40 tahun .

### d. Pendidikan Terakhir

Pendidikan berperan penting dalam mencerdaskan suatu bangsa atau negara. Karena semakin tinggi pendidikan seseorang, maka wawasannya semakin luas atau banyak. Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka data pendidikan terakhir responden dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir Responden	Frekuensi	Persen
SMP	3	8,8
SMA	25	73,5
S1	6	17,6
Total	34	100,0

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa 3 responden lulusan atau tamat SMP. Lulusan SMA berjumlah 25 responden. Sedangkan 6 responden lulusan S1 berjumlah 6 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BMT UGT Sidogiri di Kabupaten Pamekasan adalah lulusan SMA.

**e. Jabatan Pekerjaan**

Karyawan di perusahaan pasti mempunyai jabatan pekerjaan. Tujuannya adalah memperjelas batas dan tanggungjawab dari tugas karyawan di perusahaan. Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka data jabatan pekerjaan responden dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Jabatan Pekerjaan Responden**

Jabatan Pekerjaan Responden	Frekuensi	Persen
Waka Cabang	1	2,9
KBO	1	2,9
Kepala Capem	4	11,8
AO	2	5,9
AOAP	5	14,7
AOSP	16	47,1
Kasir	5	14,7
Total	34	100,0

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 responden mempunyai jabatan *waka* (wakil kepala) cabang. Jabatan Kepala Bagian Operasional (KBO) terdapat 1 responden. Jabatan Kepala *capem* (cabang pembantu) berjumlah 4 responden. Jabatan *Account Officer* (AO) berjumlah 2 responden. Jabatan *Account Officer* Survei dan Analisa (AOAP) berjumlah 5 responden. Jabatan pekerjaan responden berupa *Account Officer* Simpanan dan Pembiayaan (AOSP) berjumlah 16. Sedangkan jabatan kasir berjumlah 5 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT UGT Sidogiri di Kabupaten Pamekasan memiliki jabatan sebagai AOSP.

#### f. Luas Pekerjaan

Suatu perusahaan di dunia bisnis ada mempunyai cabang maupun tidak. Karena semakin banyak suatu perusahaan mempunyai cabang, maka perusahaan tersebut menunjukkan kemajuan. Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka data luas pekerjaan responden dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Luas Pekerjaan Responden**

Luas Pekerjaan Responden	Frekuensi	Persen
Pamekasan	10	29,4
Tlanakan	7	20,6
Proppo	4	11,8
Pagendingan	5	14,7
Waru	3	8,8
Pakong	5	14,7
Total	34	100,0

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa luas pekerjaan di Pamekasan sebanyak 10 responden. Luas pekerjaan di Tlanakan sebanyak 7 responden. Luas pekerjaan di

Proppo sebanyak 4 responden. Luas pekerjaan di Pagendingan sebanyak 5 responden. Luas pekerjaan di Waru sebanyak 3 responden. Sedangkan luas pekerjaan di Pakong sebanyak 5 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar luas pekerjaan karyawan BMT UGT Sidogiri di Kabupaten Pamekasan adalah di Pamekasan.

#### **g. Lama Kerja**

Lama bekerja dalam dunia pekerjaan itu sangat-lah penting. Karena semakin lama individu bekerja, maka keahlian atau pengalamannya semakin pesat. Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka data lama kerja responden dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Lama Kerja Responden**

Lama Kerja Responden	Frekuensi	Persen
1-5 Tahun	7	20,6
6-10 Tahun	15	44,1
11-15 Tahun	12	35,3
Total	34	100,0

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa 7 responden mempunyai lama kerja direntang 1-5 tahun. Lama kerja direntang 6-10 tahun berjumlah 15 responden. Sedangkan 12 responden mempunyai lama kerja direntang 11-15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT UGT Sidogiri di Kabupaten Pamekasan memiliki lama kerja direntang 6-10 tahun.

### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

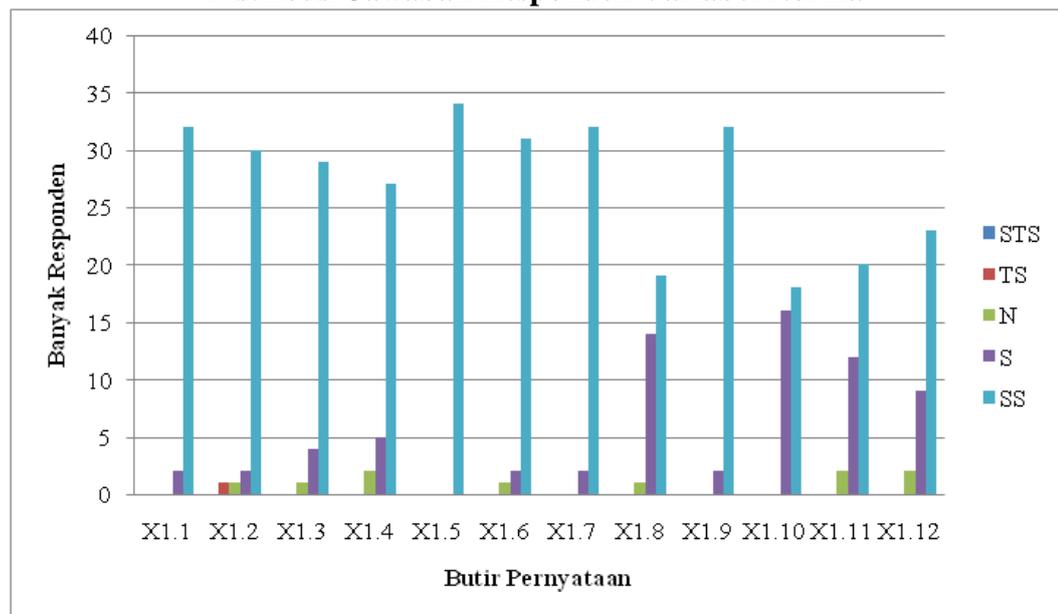
Instrumen penelitian utama di dalam penelitian ini adalah kuesioner, sisanya pedoman wawancara dan observasi. Jumlah pernyataan pada kuesioner

penelitian adalah 55 butir. Variabel norma dan kepercayaan memperoleh masing-masing pernyataan sebanyak 12 butir. Variabel jaringan mendapatkan pernyataan sebanyak 10 butir. Sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh pernyataan sebanyak 21 butir. Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka deskripsi masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

#### a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Norma

Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka diperoleh distribusi jawaban responden variabel norma sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Norma**



**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa butir pernyataan X1.1 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 0 responden

memberikan tanggapan netral, kemudian 2 responden memberikan tanggapan setuju, dan 32 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.2 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 1 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 2 responden memberikan tanggapan setuju, dan 30 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.3 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 4 responden memberikan tanggapan setuju, dan 29 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.4 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 5 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 5 responden memberikan tanggapan setuju, dan 27 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.5 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 0 responden memberikan tanggapan setuju, dan 34 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.6 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan

tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 2 responden memberikan tanggapan setuju, dan 31 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.7 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 2 responden memberikan tanggapan setuju, dan 32 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.8 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 14 responden memberikan tanggapan setuju, dan 19 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.9 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 2 responden memberikan tanggapan setuju, dan 32 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

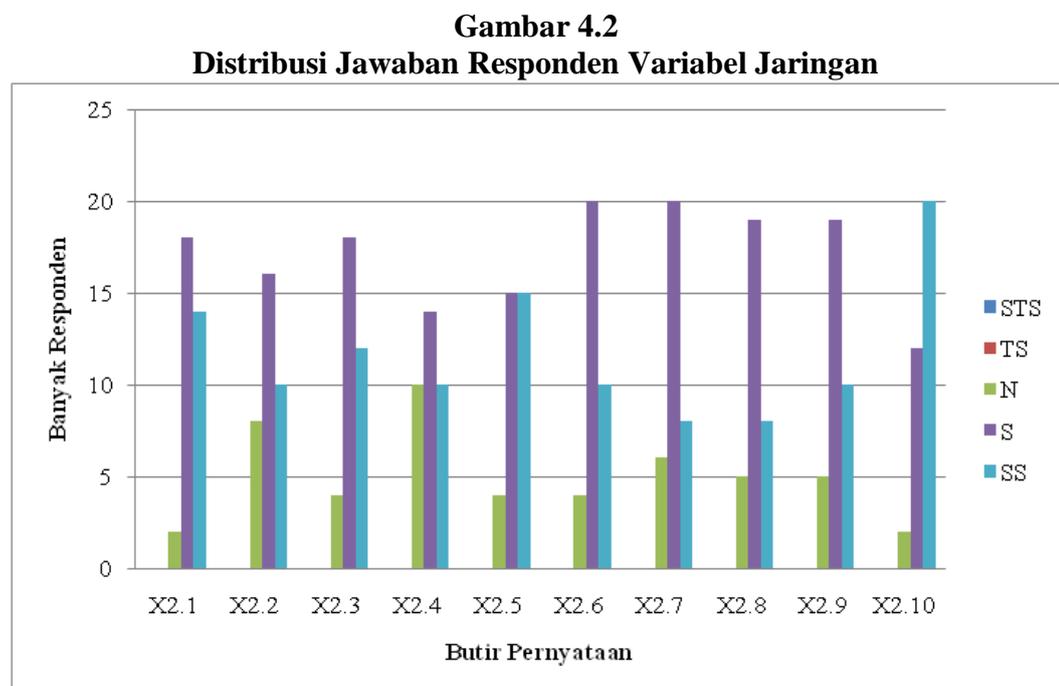
Butir pernyataan X1.10 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 16 responden memberikan tanggapan setuju, dan 18 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.11 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 2 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 12 responden memberikan tanggapan setuju, dan 20 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X1.12 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 2 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 9 responden memberikan tanggapan setuju, dan 23 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

#### b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Jaringan

Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka diperoleh distribusi jawaban responden variabel jaringan sebagai berikut:



**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa butir pernyataan X2.1 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 2 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 18 responden memberikan tanggapan setuju, dan 14 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X2.2 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 8 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 16 responden memberikan tanggapan setuju, dan 10 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X2.3 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 4 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 18 responden memberikan tanggapan setuju, dan 12 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X2.4 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 10 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 14 responden memberikan tanggapan setuju, dan 10 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X2.5 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 4 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 15

responden memberikan tanggapan setuju, dan 15 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X2.6 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 4 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 20 responden memberikan tanggapan setuju, dan 10 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X2.7 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 6 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 20 responden memberikan tanggapan setuju, dan 8 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X2.8 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 5 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 19 responden memberikan tanggapan setuju, dan 8 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X2.9 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 5 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 19 responden memberikan tanggapan setuju, dan 10 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

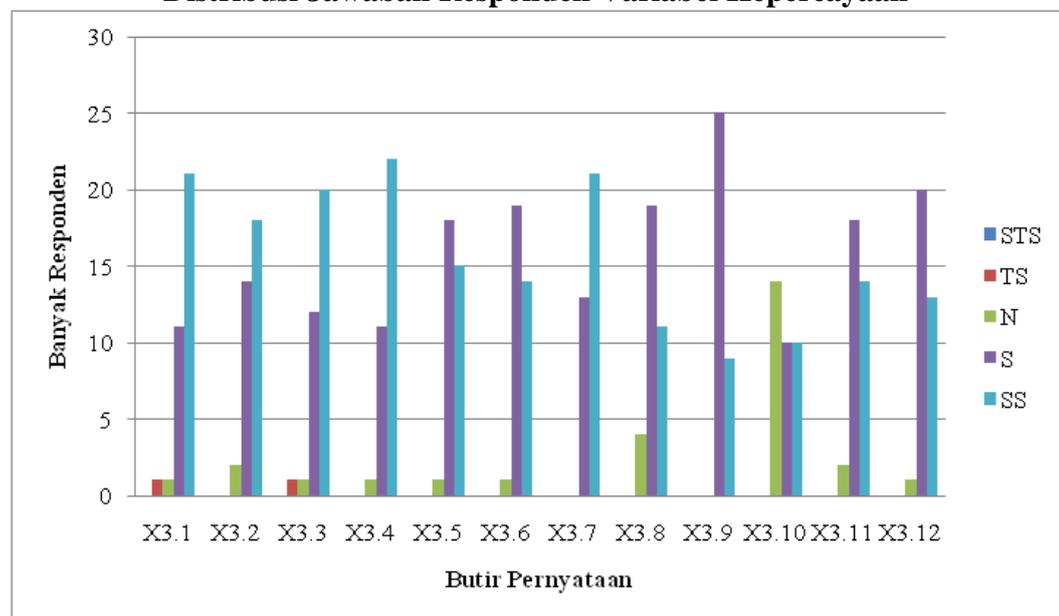
Butir pernyataan X2.10 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan

tidak setuju, kemudian 2 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 12 responden memberikan tanggapan setuju, dan 20 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

### c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepercayaan

Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka diperoleh distribusi jawaban responden variabel kepercayaan sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepercayaan**



**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa butir pernyataan X3.1 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 11 responden memberikan tanggapan setuju, dan 21 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.2 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 2 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 14 responden memberikan tanggapan setuju, dan 18 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.3 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 12 responden memberikan tanggapan setuju, dan 20 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.4 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 11 responden memberikan tanggapan setuju, dan 22 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.5 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 18 responden memberikan tanggapan setuju, dan 15 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.6 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 19

responden memberikan tanggapan setuju, dan 14 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.7 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 13 responden memberikan tanggapan setuju, dan 21 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.8 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 4 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 19 responden memberikan tanggapan setuju, dan 11 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.9 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 25 responden memberikan tanggapan setuju, dan 9 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.10 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 14 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 10 responden memberikan tanggapan setuju, dan 10 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.11 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan

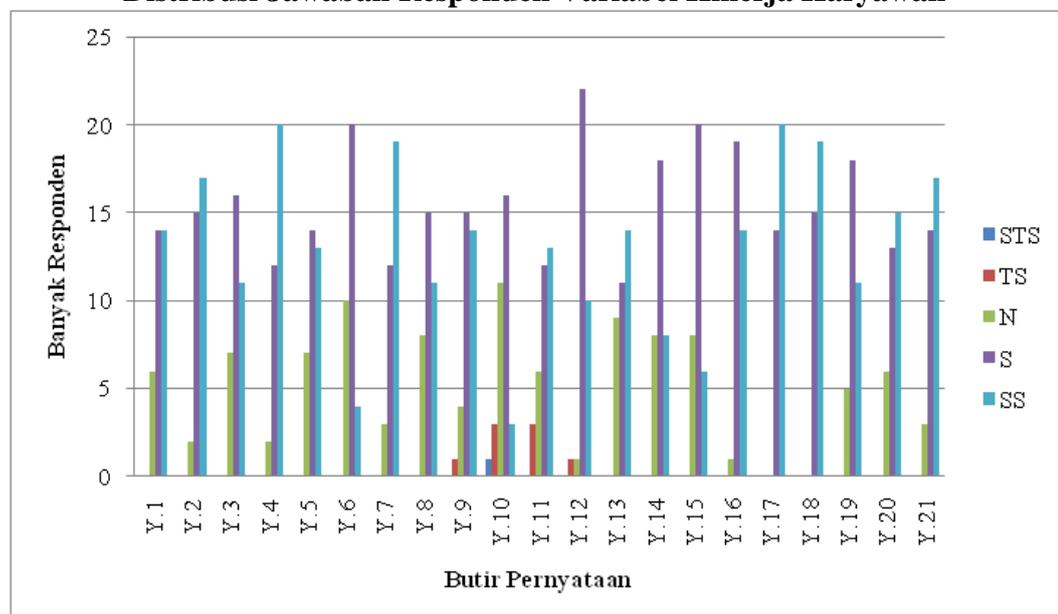
tidak setuju, kemudian 2 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 18 responden memberikan tanggapan setuju, dan 14 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan X3.12 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 20 responden memberikan tanggapan setuju, dan 13 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

#### d. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang dijawab oleh responden, maka diperoleh distribusi jawaban responden variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**



**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa butir pernyataan Y.1 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 6 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 14 responden memberikan tanggapan setuju, dan 14 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.2 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 2 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 15 responden memberikan tanggapan setuju, dan 17 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.3 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 7 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 16 responden memberikan tanggapan setuju, dan 11 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.4 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 2 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 12 responden memberikan tanggapan setuju, dan 20 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.5 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 7 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 14

responden memberikan tanggapan setuju, dan 13 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.6 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 10 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 20 responden memberikan tanggapan setuju, dan 4 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.7 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 3 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 12 responden memberikan tanggapan setuju, dan 19 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.8 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 8 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 15 responden memberikan tanggapan setuju, dan 11 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.9 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 4 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 15 responden memberikan tanggapan setuju, dan 14 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.10 diperoleh sebanyak 1 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 3 responden memberikan tanggapan

tidak setuju, kemudian 11 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 16 responden memberikan tanggapan setuju, dan 3 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.11 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 3 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 6 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 12 responden memberikan tanggapan setuju, dan 13 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.12 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 22 responden memberikan tanggapan setuju, dan 10 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.13 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 9 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 11 responden memberikan tanggapan setuju, dan 14 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.14 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 8 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 18 responden memberikan tanggapan setuju, dan 8 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.15 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 8 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 20 responden memberikan tanggapan setuju, dan 6 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.16 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 1 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 19 responden memberikan tanggapan setuju, dan 14 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.17 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 14 responden memberikan tanggapan setuju, dan 20 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.18 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 15 responden memberikan tanggapan setuju, dan 19 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.19 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 5 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 18

responden memberikan tanggapan setuju, dan 11 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.20 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 6 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 13 responden memberikan tanggapan setuju, dan 15 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Butir pernyataan Y.21 diperoleh sebanyak 0 responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, kemudian 0 responden memberikan tanggapan tidak setuju, kemudian 3 responden memberikan tanggapan netral, kemudian 14 responden memberikan tanggapan setuju, dan 17 responden memberikan tanggapan sangat setuju.

#### **4. Uji Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan mengetahui tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Hasil uji validitas yang buruk menunjukkan instrumen penelitian tidak layak pakai. Sebaliknya jika uji validitas menunjukkan nilai tinggi, maka instrumen penelitian tersebut layak pakai.<sup>114</sup> Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan menganalisis setiap butir pertanyaan di kuesioner. Keputusan uji validitas dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Instrumen penelitian dikatakan valid apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .
- 2) Instrumen penelitian dikatakan tidak valid apabila  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ .

---

<sup>114</sup> Suharsimi Arikunto, 213.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Norma (X1)	X1.1	0,435	0,349	Valid
	X1.2	0,429	0,349	Valid
	X1.3	0,508	0,349	Valid
	X1.4	0,651	0,349	Valid
	X1.5	-	0,349	Tidak Valid
	X1.6	0,532	0,349	Valid
	X1.7	0,560	0,349	Valid
	X1.8	0,811	0,349	Valid
	X1.9	0,311	0,349	Tidak Valid
	X1.10	0,765	0,349	Valid
	X1.11	0,663	0,349	Valid
	X1.12	0,678	0,349	Valid
Jaringan (X2)	X2.1	0,712	0,349	Valid
	X2.2	0,695	0,349	Valid
	X2.3	0,747	0,349	Valid
	X2.4	0,787	0,349	Valid
	X2.5	0,697	0,349	Valid
	X2.6	0,727	0,349	Valid
	X2.7	0,829	0,349	Valid
	X2.8	0,627	0,349	Valid
	X2.9	0,554	0,349	Valid
	X2.10	0,664	0,349	Valid
Kepercayaan (X3)	X3.1	0,634	0,349	Valid
	X3.2	0,720	0,349	Valid
	X3.3	0,603	0,349	Valid
	X3.4	0,608	0,349	Valid
	X3.5	0,534	0,349	Valid
	X3.6	0,604	0,349	Valid
	X3.7	0,628	0,349	Valid
	X3.8	0,773	0,349	Valid
	X3.9	0,763	0,349	Valid
	X3.10	0,726	0,349	Valid
	X3.11	0,650	0,349	Valid
	X3.12	0,608	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,648	0,349	Valid
	Y.2	0,679	0,349	Valid
	Y.3	0,369	0,349	Valid
	Y.4	0,561	0,349	Valid
	Y.5	0,647	0,349	Valid
	Y.6	0,379	0,349	Valid
	Y.7	0,765	0,349	Valid
	Y.8	0,631	0,349	Valid
	Y.9	0,683	0,349	Valid
	Y.10	0,382	0,349	Valid

	Y.11	0,581	0,349	Valid
	Y.12	0,729	0,349	Valid
	Y.13	0,763	0,349	Valid
	Y.14	0,397	0,349	Valid
	Y.15	0,529	0,349	Valid
	Y.16	0,790	0,349	Valid
	Y.17	0,544	0,349	Valid
	Y.18	0,766	0,349	Valid
	Y.19	0,644	0,349	Valid
	Y.20	0,307	0,349	Tidak Valid
	Y.21	0,662	0,349	Valid

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa uji validitas untuk semua butir pernyataan variabel jaringan dan kepercayaan dinyatakan lulus. Variabel norma terdapat dua butir pernyataan yang tidak lulus uji validitas, yaitu butir pernyataan X1.5 dan X1.9. Sedangkan variabel kinerja karyawan terdapat satu butir pernyataan yang tidak lulus uji validitas, yakni Y.20. Butir pernyataan yang tidak lulus uji validitas harus dihapus oleh peneliti. Tujuannya adalah untuk lanjut ke uji reliabilitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Tingkat ketelitian dan ketepatan hasil penelitian sangat perlu diuji reliabilitas. Instrumen penelitian dikatakan reliabel, apabila hasil dari instrumen tersebut relatif sama, jika dipakai berkali-kali.<sup>115</sup> Keputusan uji reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Instrumen penelitian (kuesioner) dikatakan reliabilitas apabila nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60.
- 2) Instrumen penelitian (kuesioner) dikatakan tidak reliabilitas apabila nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) < 0,60.

<sup>115</sup> Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, 102.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i> ( $\alpha$ )	Ketetapan	Keputusan
Norma (X1)	0,798	0,60	Reliabel
Jaringan (X2)	0,886	0,60	Reliabel
Kepercayaan (X3)	0,874	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,60	Reliabel

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini sudah reliabel. Karena masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Kuesioner yang lulus uji reliabilitas, maka bisa lanjut ke uji asumsi klasik.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan salah satu dari empat uji asumsi klasik. Tujuan uji autokorelasi menurut Gujarati dalam Sudarmanto ialah mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Terjadinya autokorelasi menyebabkan penaksiran punya *varians* minimum.<sup>116</sup> Penelitian ini menggunakan uji autokorelasi dengan metode *Durbin Watson*. Keputusan uji autokorelasi dengan metode *Durbin Watson* dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi apabila nilai *Durbin Watson* ( $d$ ) <  $dL$  atau  $d > 4-dL$ .
- 2) Tidak terjadi autokorelasi apabila nilai  $dU < d < 4-dU$ .
- 3) Tidak dapat disimpulkan apabila nilai  $dL < d < dU$  atau  $4-dU < d < 4-dL$ .

---

<sup>116</sup> Tedi Rusman, 62.

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

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,801	,641	,605	5,240	2,185

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Karena hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai  $d_U (1,652) < d (2,185) < 4-d_U (2,348)$ . Sedangkan terjadinya autokorelasi apabila nilai  $(d) < d_L$  atau  $d > 4-d_L$ .

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Mengetahui apakah variasi residual *absolut* sama atau tidak pada suatu pengamatan adalah tujuan uji heteroskedastisitas. Variasi residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pendapat Rietveld dan Sunaryanto dalam Sudarmanto adalah timbulnya heteroskedastisitas menyebabkan penaksiran tidak efisien, baik sampel kecil maupun besar; dan estimasi koefisien dikatakan kurang akurat.<sup>117</sup> Keputusan uji heteroskedastisitas dengan metode *glejser* dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .
- 2) Terdapat heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ .

---

<sup>117</sup> Ibid., 63.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	-5,854	8,025		-,729	,471
Norma	,155	,174	,171	,894	,378
Jaringan	-,110	,146	-,188	-,752	,458
Kepercayaan	,137	,148	,240	,931	,359

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada masing-masing variabel bebas. Karena nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Variabel norma memiliki nilai signifikansi (0,378) > 0,05. Begitupun masing-masing dari nilai signifikansi pada variabel jaringan (0,458) > 0,05 dan variabel kepercayaan (0,359) > 0,05.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Tidak adanya korelasi antar variabel bebas dikatakan model regresi baik.<sup>118</sup> Keputusan dari uji multikolinearitas dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10.
- 2) Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

<sup>118</sup> Imam Ghozali, 103.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-13,584	15,243		-,891	,380		
	Norma	,838	,330	,302	2,541	,016	,849	1,178
	Jaringan	,540	,277	,303	1,952	,060	,495	2,021
	Kepercayaan	,672	,280	,383	2,396	,023	,467	2,142

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel bebas. Karena nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan VIF masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Variabel norma memiliki nilai *tolerance* (0,849) > 0,10 dan VIF (1,178) < 10. Variabel jaringan memiliki nilai *tolerance* (0,495) > 0,10 dan VIF (2,021) < 10. Sedangkan variabel kepercayaan memiliki nilai *tolerance* (0,467) > 0,10 dan VIF (2,142) < 10.

#### d. Uji Normalitas

Mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak adalah tujuan uji normalitas.<sup>119</sup> Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Keputusan uji normalitas melalui pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (sig) > 0,05.
- 2) Data tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (sig) < 0,05.

<sup>119</sup> V Wiratna Sujarweni, 39.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		34
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,99605293
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,094
	<i>Positive</i>	,094
	<i>Negative</i>	-,093
<i>Test Statistic</i>		,094
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $(0,200) > 0,05$ . Sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $(sig) < 0,05$ .

## **B. Pembuktian Hipotesis**

### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Perbedaan mendasar analisis regresi linear sederhana dan berganda adalah jumlah variabel bebas. Analisis regresi linear sederhana memiliki satu variabel bebas, sedangkan regresi linear berganda lebih dari satu variabel bebas. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>120</sup> Hasil analisis regresi linear berganda dijabarkan sebagai berikut:

---

<sup>120</sup> Syofian Siregar, 301.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	-13,584	15,243		-,891	,380
Norma	,838	,330	,302	2,541	,016
Jaringan	,540	,277	,303	1,952	,060
Kepercayaan	,672	,280	,383	2,396	,023

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -13,584. Variabel norma memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,838. Variabel jaringan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,540. Variabel kepercayaan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,672. Sedangkan *standart error* memiliki nilai sebesar 15,243. Berdasarkan uraian tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -13,584 + 0,838X_1 + 0,540X_2 + 0,672X_3 + e$$

Keterangan:

- a. *Constant* memiliki nilai sebesar -13,584. Maksud pernyataan tersebut adalah apabila variabel norma, jaringan, dan kepercayaan bernilai tetap; maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar -13,584.
- b. Variabel norma memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,838. Maksud pernyataan tersebut adalah apabila variabel norma ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,838 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Variabel jaringan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,540. Maksud pernyataan tersebut adalah apabila variabel jaringan ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,540 dengan asumsi variabel lain tetap.

- d. Variabel kepercayaan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,672. Maksud pernyataan tersebut adalah apabila variabel kepercayaan ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,672 dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. *Standart error* memiliki nilai sebesar 15,243. Maksud pernyataan tersebut adalah apabila terjadi penyimpangan, maka nilai penyimpangan tersebut sebesar 15,243. Semakin kecil nilai *standart error*, maka nilai penyimpangan juga semakin kecil.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial dilakukan untuk mengukur kontribusi yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial).<sup>121</sup>

Pengambilan keputusan dalam uji parsial terdapat dua pedoman, yaitu melihat nilai signifikansi dan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel.

Keputusan uji parsial dijabarkan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ .
- b. Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ .

---

<sup>121</sup> Ibid., 304.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Parsial**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1	(Constant)	-13,584	15,243		-,891	,380
	Norma	,838	,330	,302	2,541	,016
	Jaringan	,540	,277	,303	1,952	,060
	Kepercayaan	,672	,280	,383	2,396	,023

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

**a. Variabel X1 (Norma)**

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa norma berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan ( $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima). Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil uji parsial, dimana nilai t-hitung sebesar 2,541 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $0,016 < 0,05$  atau nilai t-hitung ( $2,541 > t\text{-tabel } (2,039)$ ).

**b. Variabel X2 (Jaringan)**

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa jaringan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan ( $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak). Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil uji parsial, dimana nilai t-hitung sebesar 1,952 dengan nilai signifikansi sebesar 0,060. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $0,060 > 0,05$  atau nilai t-hitung ( $1,952 < t\text{-tabel } (2,039)$ ).

**c. Variabel X3 (Kepercayaan)**

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan ( $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima). Pernyataan tersebut didasarkan pada

hasil uji parsial, dimana nilai t-hitung sebesar 2,396 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $0,023 < 0,05$  atau nilai t-hitung ( $2,396 > t\text{-tabel}$  ( $2,039$ )).

### 3. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan uji simultan ialah mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan uji simultan dijabarkan sebagai berikut:

- Variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terkait apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan F-hitung  $> F\text{-tabel}$ .
- Variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terkait apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan F-hitung  $< F\text{-tabel}$ .

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Simultan**

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.	
1						
	<i>Regression</i>	1472,184	3	490,728	17,873	,000
	<i>Residual</i>	823,698	30	27,457		
	Total	2295,882	33			

**Sumber:** data primer di olah peneliti, 2021

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa norma, jaringan, dan kepercayaan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan ( $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima). Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil uji simultan, dimana nilai F-hitung sebesar 17,873 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$  atau nilai F-hitung ( $17,873 > F\text{-tabel}$  ( $2,92$ )).

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Uji koefisien determinasi atau  $R^2$  dimaknai sebagai kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dapat mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi tinggi menunjukkan bahwa variabel bebas baik dalam menerangkan variasi variabel terikat.<sup>122</sup> Hasil uji koefisien determinasi dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,801	,641	,605	5,240

**Sumber:** data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa model penelitian ini cukup baik dalam menerangkan variasi kinerja karyawan. Karena model tersebut memiliki nilai  $R^2$  (64,1%) yang terletak diantara 50-75%. Hal ini menunjukkan bahwa 64,1% variasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas modal sosial yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya (35,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, seperti faktor individu, psikologis, dan organisasi.

Menurut Gibson terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni faktor individu, psikologis, dan organisasi. Faktor individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja,

---

<sup>122</sup> Mudrajad Kuncoro, 3.

tingkat sosial, dan demografi seseorang. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).<sup>123</sup>

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Norma Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Di Jaringan Kantor Se Kabupaten Pamekasan

Uji parsial menunjukkan bahwa norma berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil uji parsial, dimana nilai t-hitung sebesar 2,541 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $0,016 < 0,05$  atau nilai t-hitung ( $2,541 > t\text{-tabel}$  ( $2,039$ )).

Norma di komunitas merupakan salah satu bentuk modal sosial penting dalam mendukung individu memperoleh prestasi (*achievement*).<sup>124</sup> Norma juga menggambarkan keadaan tentang harapan bersama mengenai perilaku suatu kelompok.<sup>125</sup> Selain itu norma sosial digunakan sebagai suatu garis panduan oleh anggota masyarakat dalam menghadapi kondisi tertentu.<sup>126</sup>

BMT UGT Sidogiri merupakan koperasi simpan pinjam berbasis syariah. Para pengurus BMT UGT Sidogiri periode 2019-2022 telah merumuskan visi dan

---

<sup>123</sup> Bintoro dan Daryanto, 2.

<sup>124</sup> Ahmad Erani Yustika, 196.

<sup>125</sup> Mohammad Taufiq Rahman, 80.

<sup>126</sup> Ibid., 79.

misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jati diri santri.<sup>127</sup> Karena visi dan misi tersebut-lah, maka BMT UGT Sidogiri tidak luput dari norma yang berkembang di pesantren. Norma yang berkembang di pesantren adalah cinta dan ketaatan kepada *masyaikh* beserta keluarga, memperoleh berkah, dan *ibadillah asholihin*.<sup>128</sup>

Norma sangat diterapkan kepada karyawan BMT UGT Sidogiri. Norma dan ketaatan kepada *masyaikh* di Pondok Pesantren Sidogiri menjadi dasar pokok terbentuknya BMT UGT Sidogiri. Dengan mendapatkan berkah dari *masyaikh*, semuanya (materi maupun non materi) mendapatkan berkah. Hal ini terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

**Informan 1**

“Ya memang benar, sesuai dengan apa yang sampeyan tanyakan disini. Semua norma dan ketaatan terhadap *masyaikh* di Pondok Pesantren Sidogiri itu memang jadi dasar pokok terbentuknya sebuah BMT UGT Sidogiri. Karena dengan mendapat berkah dari *masyaikh*, semuanya akan mendapat berkah atau *barokah*.”<sup>129</sup>

**Informan 2**

“Iya.”<sup>130</sup>

**Informan 4**

“Sangat benar sekali.”<sup>131</sup>

BMT UGT Sidogiri juga mempunyai norma lain, selain cinta dan ketaatan kepada *masyaikh* beserta keluarga, memperoleh berkah, dan *ibadillah asholihin*. Dimana norma tersebut ditetapkan oleh pengurus BMT UGT Sidogiri melalui SOP. Selain itu norma pada diri karyawan sudah diajarkan terlebih dahulu di

---

<sup>127</sup> BMT UGT Nusantara, <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami-6.html>, diakses pada tanggal 19 Desember 2021 pukul 13.15 WIB.

<sup>128</sup> Farahdilla Kutsiyah, 71.

<sup>129</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>130</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>131</sup> M Masykur Aminulloh, Kasir BMT UGT Sidogiri Cabang Proppo, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

pondok pesantren. Norma atau akhlak pada diri karyawan juga dipandang terlebih dahulu oleh orang lain, sehingga norma perlu dijaga demi citra baik BMT UGT Sidogiri maupun pondok pesantren sebagai tempat sekolah karyawan. Hal ini terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

**Informan 3**

“Betul sekali. Cuma untuk pegangan operasional kita bukan hanya taat pada *masyaikh*, pada guru, bukan itu saja. Tapi kami sangat berpegang pada SOP yang telah di tetapkan oleh pengurus, seperti itu.”<sup>132</sup>

**Informan 5**

“Iya benar. Norma itu sangat kami terapkan disini. Norma atau gampangnya saya artikan sebagai akhlak ya adalah yang utama dipelajari di samping ada ngaji dan lain sebagainya. Norma atau akhlak tersebut lebih dahulu dipandang dari orang lain kepada kami. Dan itu menjadi bukti penjagaan kami terhadap nama baik pondok pesantren, nama baik *masyaikh*, dan juga nama baik BMT UGT Sidogiri.”<sup>133</sup>

Cinta dan taat kepada *masyaikh* beserta keluarga di BMT UGT Sidogiri sangat-lah penting. Karena *masyaikh* memberikan petunjuk kepada karyawan mengenai cara bermuamalah dan terjun langsung ke masyarakat, sehingga karyawan cinta dan taat kepada *masyaikh* beserta keluarga. Selain itu mematuhi SOP merupakan salah satu bentuk sikap karyawan patuh kepada *masyaikh* di BMT UGT Sidogiri. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

**Informan 1**

“Kalau peran penting terkait pihak keluarga *masyaikh* Pondok Pesantren sidogiri itu sangat membantu kepada lembaga kami, terutama untuk kita terjun ke masyarakat. Karena walau bagaimana pun peran *masyaikh* itu sangat dibutuhkan oleh semua karyawan BMT UGT Sidogiri.”<sup>134</sup>

---

<sup>132</sup> Moh Ishaq, AOAP BMT UGT Sidogiri Cabang Tlanakan, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>133</sup> Abdus Syakur, AO BMT UGT Sidogiri Cabang Pagendingan, *Wawancara Langsung* (3 Maret 2022).

<sup>134</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

**Informan 2**

“Karyawan disini semuanya selalu patuh ke beliau atau *masyaikh*.”<sup>135</sup>

**Informan 3**

“Sangat berperan penting. Soalnya taat pada *masyaikh* itu sangat kita pegang untuk mengikuti SOP yang telah ditentukan. Apabila kita mengingat harus taat *masyaikh*, maka kita mesti taat SOP. Karena kalau ada pelanggaran dari SOP itu, sama halnya kita juga tidak taat kepada *masyaikh*.”<sup>136</sup>

**Informan 4**

“Sangat penting sekali. Peran pentingnya cinta kepada *masyaikh* dan ketaatan kepada *masyaikh* Sidogiri, terutama di BMT UGT Sidogiri ini adalah mencerminkan bahwa kita sangat ingin menjalankan apa yang diajarkan oleh *masyaikh* tentang akad-akad syariah yang benar, gitu *dek* peran pentingnya. Dan meneruskan apa yang diperintah oleh beliau lewat ilmu beliau gitu.”<sup>137</sup>

**Informan 5**

“Selaku alumni dari pondok pesantren sidogiri sudah seharusnya kami cinta dan taat kepada *masyaikh* atau kiai. Mengikuti *dawuh-dawuh* beliau dan berusaha tidak mengecewakan beliau. Maka dari itu kami berusaha bekerja dengan SOP dan syariah Islam, gitu.”<sup>138</sup>

Penerapan nilai cinta dan ketaatan kepada *masyaikh* beserta keluarga di BMT UGT Sidogiri adalah karyawan mengikuti segala perintah *masyaikh* yang mendatangkan manfaat. Memberikan usaha terbaik kepada BMT UGT Sidogiri merupakan penerapan cinta dan taat kepada *masyaikh* beserta keluarga. Selain itu karyawan mengikuti peraturan di BMT UGT Sidogiri adalah salah satu bentuk cinta dan taat kepada *masyaikh* beserta keluarga. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

---

<sup>135</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>136</sup> Moh Ishaq, AOAP BMT UGT Sidogiri Cabang Tlanakan, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>137</sup> M Masykur Aminulloh, Kasir BMT UGT Sidogiri Cabang Proppo, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>138</sup> Abdus Syakur, AO BMT UGT Sidogiri Cabang Pagendingan, *Wawancara Langsung* (3 Maret 2022).

**Informan 1**

“Tetap berusaha memberikan yang terbaik ke BMT UGT Sidogiri itu sebagai bentuk bahwasanya kita memang taat kepada *masyaikh*. Karena dengan taat dan mengikuti segala apa yang ada di lembaga keuangan BMT UGT Sidogiri ini sudah menunjukkan bahwasanya kita sudah taat kepada *masyaikh*.”<sup>139</sup>

**Informan 2**

“Ya mengikuti apa yang diperintahkan kepada umat atau yang ada manfaatnya.”<sup>140</sup>

Berkah di BMT UGT Sidogiri menjadi pedoman dalam bermuamalah, sehingga berkah dikatakan penting. Dengan adanya berkah, maka karyawan bisa lebih berhati-hati dalam bermuamalah. Karena mendapatkan berkah *masyaikh*, maka kegiatan bermuamalah menjadi berkah. Selain itu bekerja dengan prinsip Nabi Muhammad SAW. merupakan cara karyawan memperoleh berkah. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

**Informan 1**

“Itu sangat penting sekali. Karena memperoleh berkah menjadi pedoman kita untuk melangkah biar lebih hati-hati.”<sup>141</sup>

**Informan 2**

“Bekerja di BMT UGT Sidogiri itu harus kita yang menjaga lima hal, yakni jujur, amanah, *tabligh*, pintar, dan *fatonah* atau cerdaslah.”<sup>142</sup>

Berkah dapat diartikan sebagai bertambahnya kebaikan dari Allah SWT. BMT UGT Sidogiri merupakan lembaga keuangan yang berorientasi kepada syariah, sehingga diharapkan bisa mendapatkan berkah dari Allah SWT. dengan adanya berkah diharapkan pekerjaan dan rezeki menjadi mudah. Bekerja lebih dalam mengabdikan untuk kebaikan BMT dan membantu orang merupakan salah satu

---

<sup>139</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>140</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>141</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>142</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

bentuk cara memperoleh berkah. Selain itu berkah pada diri karyawan tidak luput dari doa masyaikh, guru, orang tua, maupun orang lain. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

**Informan 3**

“Kita bekerja berdasarkan pengabdian, selain seperti yang tadi saya katakan berdasarkan SOP. Lain dari itu misalkan ada peran kita untuk berbuat sesuatu untuk kebaikan BMT kita. Walaupun sudah diluar SOP tetap kita kerjakan dengan niat mengabdikan kepada *masyaikh* seperti itu. Mengabdikan kepada kebaikan bersama seperti itu.”<sup>143</sup>

**Informan 4**

“Dengan adanya berkah *dek*, maka didalam diri kami akan bertambah suatu kebaikan dari Allah. Sehingga pekerjaan kami jadi mudah dan rezeki alhamdulillah cukup terus. Berkah juga tidak luput dari doa *masyaikh*, guru, dan lain-lain. Seperti itu *dek*.”<sup>144</sup>

**Informan 5**

“Kami BMT UGT Sidogiri selaku lembaga finansial kami berorientasi kepada *syariah oriented*, jadi kami berusaha juga untuk membantu orang lain dibalik upah yang kami dapatkan kami juga mengharapkan adanya keberkahan di dalamnya, soalnya apalah arti upah yang banyak jika tidak mendatangkan keberkahan dan juga dengan adanya keberkahan saya rasa pekerjaan yang kami lakukan itu terasa ringan.”<sup>145</sup>

Berkah dalam bahasa arab adalah *barokah*. Berkah disini bukan berasal dari *masyaikh* saja, akan tetapi dari seluruh orang. Karyawan dalam memperoleh berkah adalah meminta doa kepada *masyaikh-masyaikh* di Pondok Pesantren Sidogiri maupun pondok pesantren terdekat dari BMT UGT Sidogiri. Tujuannya semata-mata memperoleh berkah. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

---

<sup>143</sup> Moh Ishaq, AOAP BMT UGT Sidogiri Cabang Tlanakan, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>144</sup> M Masykur Aminulloh, Kasir BMT UGT Sidogiri Cabang Proppo, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>145</sup> Abdus Syakur, AO BMT UGT Sidogiri Cabang Pagendingan, *Wawancara Langsung* (3 Maret 2022).

### **Informan 1**

“Kalau bahasa arabnya itu kan barokah, sehingga berkah itu dapat barokah. Meskipun bukan kepada *masyaikh*, kepada siapapun. Kita harus minta berkah atau minta barokah dengan cara minta didoakan kepada *masyaikh-masyaikh* di Pondok Pesantren Sidogiri atau *masyaikh-masyaikh* dari pondok-pondok yang terdekat disini. Semuanya itu semata-mata biar kita dapat berkah dari beliau atau *masyaikh*.”<sup>146</sup>

BMT UGT Sidogiri akan berjalan dengan semestinya apabila *ibadillah asholihin* diterapkan, sehingga *ibadillah asholihin* sangat penting bagi BMT UGT Sidogiri. *Ibadillah asholihin* tidak dapat dilihat kasat mata, namun bisa dibuktikan melalui pekerjaan karyawan. Bekerja mengikuti SOP menunjukkan karyawan menjadi *ibadillah asholihin*. Selain itu mematuhi atasan merupakan sikap karyawan *ibadillah asholihin*. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

### **Informan 1**

“Untuk menilai kita sejauh mana atau kita termasuk karyawan *ibadillah asholihin* tidak bisa dilihat dari kasat mata. Tetapi bisa dibuktikan dengan pekerjaan kita. Dengan kita sudah mengerjakan sesuai dengan SOP yang ada di lembaga ini. Hal tersebut sudah menunjukkan bahwasanya karyawan itu merupakan *ibadillah asholihin*, termasuk hamba-hamba yang beribadah kepada Allah SWT. Selain itu kita melakukan perintah dari atasan dan menjauhi apa yang dilarang dari atasan, hal itu sudah termasuk *ibadillah asholihin*.”<sup>147</sup>

### **Informan 2**

“Sangat penting sekali. Karena tanpa *ibadillah asholihin*, BMT UGT Sidogiri tidak ada tau tidak berjalan dengan semestinya.”<sup>148</sup>

Menjadi hamba Allah yang sholeh itu sangat penting bagi karyawan. Karyawan BMT UGT Sidogiri harus menjadi pribadi yang bermanfaat bagi siapapun, baik itu untuk BMT UGT Sidogiri maupun kehidupan bermasyarakat.

---

<sup>146</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>147</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>148</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

Selain itu karyawan yang amanah dan memiliki kepercayaan tinggi serta kejujuran ini tidak diperoleh, kecuali dengan menjadi hamba Allah yang *sholeh*. Dengan menjadi hamba Allah yang *sholeh*, diharapkan karyawan tidak melakukan penyimpangan dalam bekerja, seperti korupsi dan lain sebagainya. Dimana kegiatan tersebut merugikan BMT UGT Sidogiri. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

**Informan 3**

“*Khoirunnas anfauhum linnas* seperti itu. Kita berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi siapapun, baik berkaitan dengan kinerja kita di BMT ataupun sosial kita kepada anggota.”<sup>149</sup>

**Informan 4**

“Peran penting majadi hamba Allah yang *sholeh* di BMT UGT Sidogiri itu sangat banyak. Nomor satu menambah kepercayaan dan amanah serta kejujuran, itu peran pentingnya. Menjadi amanah dan kepercayaan serta kejujuran ini tidak diperoleh, kecuali dengan menjadi hamba Allah yang betul-betul.”<sup>150</sup>

**Informan 5**

“Menjadi hamba yang *sholeh* itu sangatlah penting. Karena sudah selayaknya orang menyadari hakikatnya sebagai hamba. Sudah menjadi kewajiban personal untuk menajuhi larangan dan melakukan apa yang diperintahkan oleh Allah. Hal itu kan menjadikan kita sebagai orang yang mawas diri. Karena ketaatan kita kepada Allah sehingga tidak terjadi hal hal buruk seperti korupsi dan lain sebagainya.”<sup>151</sup>

Penerapan *ibadillah asholihin* pada karyawan di BMT UGT Sidogiri adalah memaksimalkan pekerjaan yang diberikan dan bekerja keras. Selain karyawan kerja keras, karyawan harus jujur dan pelayanan ramah ke nasabah. Karena memiliki tujuan untuk memuaskan nasabah. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

---

<sup>149</sup> Moh Ishaq, AOAP BMT UGT Sidogiri Cabang Tlanakan, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>150</sup> M Masykur Aminulloh, Kasir BMT UGT Sidogiri Cabang Proppo, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>151</sup> Abdus Syakur, AO BMT UGT Sidogiri Cabang Pagendingan, *Wawancara Langsung* (3 Maret 2022).

### **Informan 2**

“Setiap hari karyawan diumumkan bahwasanya kerja di BMT UGT Sidogiri itu harus memaksimalkan. Yang paling penting di BMT UGT Sidogiri itu kerja keras dan jujur. Dan juga pelayanan ke nasabah dalam kata harus ramah. Karena disetiap wilayah kan tidak sama kebiasaan atau adat. Rata-rata perilaku nasabah itu tidak sama, jadi dari pimpinan disini, ya harus kita tahu lah menilai bagaimana menghadapi nasabah yang seperti ini, harus kita kuasai. Seperti itu.”<sup>152</sup>

## **2. Pengaruh Jaringan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Di Jaringan Kantor Se Kabupaten Pamekasan**

Uji parsial menunjukkan bahwa jaringan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak). Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil uji parsial, dimana nilai t-hitung sebesar 1,952 dengan nilai signifikansi sebesar 0,060. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,060) > 0,05 atau nilai t-hitung (1,952) < t-tabel (2,039).

Informasi berperan penting sebagai basis tindakan, sehingga informasi itu mahal atau tidak gratis. Individu yang jaringannya luas akan mudah memperoleh informasi, sehingga di katakan modal sosialnya tinggi. Sebaliknya individu yang jaringannya sempit atau minim akan sulit memperoleh informasi, sehingga di katakan modal sosialnya rendah.<sup>153</sup>

Kemungkinan jaringan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah karyawan di BMT UGT Sidogiri tidak sepenuhnya alumni dari Pondok Pesantren Sidogiri. Karena hanya 4 karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan yang alumni Pondok Pesantren Sidogiri. Sedangkan sisanya

---

<sup>152</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>153</sup> Ahmad Erani Yustika, 196.

bukan alumni Pondok Pesantren Sidogiri. Hal tersebut dibuktikan dari hasil wawancara sebagai berikut:

**Informan 1**

“Ya disini saja karyawannya yang alumni itu 4 orang dari 12 karyawannya disini. Tapi rata-rata semua karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri ini sudah pernah pondok. Kita memang memprioritaskan ambil yang alumni pondok untuk merekrut karyawan.”<sup>154</sup>

Hasil wawancara di atas didukung dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perekrutan karyawan BMT UGT Sidogiri lebih mengutamakan alumni Pondok Pesantren Sidogiri dibandingkan dengan lulusan lain. Karena alumni memiliki kerangka berpikir dan paradigma yang sama dengan pendidikan Pondok Pesantren Sidogiri. Namun tidak menutup kemungkinan bagi non alumni Pondok Pesantren Sidogiri untuk menjadi karyawan BMT UGT Sidogiri.<sup>155</sup>

Hasil penelitian ini tidak didukung dengan hasil peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan BMT UGT Sidogiri mengikuti kegiatan rutin yang diselenggarakan oleh Pondok Pesantren Sidogiri. Setiap kegiatan pengajian khusus alumni yang diadakan oleh alumni Pondok Pesantren Sidogiri, karyawan BMT UGT Sidogiri secara bergiliran mengikutinya.<sup>156</sup> Selain itu peranan alumni dan *asatidz* Pondok Pesantren Sidogiri mendukung BMT UGT Sidogiri dalam pertumbuhan cabang pembantu (*capem*) diseluruh daerah Indonesia.<sup>157</sup>

---

<sup>154</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>155</sup> Muktirrahman, 107.

<sup>156</sup> *Ibid.*, 109.

<sup>157</sup> *Ibid.*, 111.

### **3. Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Di Jaringan Kantor Se Kabupaten Pamekasan**

Uji parsial menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil uji parsial, dimana nilai t-hitung sebesar 2,396 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $0,023 < 0,05$  atau nilai t-hitung ( $2,396 > t\text{-tabel}$  ( $2,039$ )).

Fukuyama berpendapat bahwa kepercayaan tumbuh dari harapan masyarakat dengan di tunjukkan perilaku jujur, teratur, dan kerjasama berdasarkan norma-norma dianut bersama. Cox berpendapat bahwa kepercayaan masyarakat tinggi ditunjukkan dengan aturan-aturan sosial bersifat positif dan hubungan-hubungan bersifat kerjasama. Selain itu kehidupan sosial harmonis ditandai adanya lembaga-lembaga yang kokoh; sehingga tidak menimbulkan kerusakan modal sosial, seperti perilaku anti sosial.<sup>158</sup>

Kepercayaan sangat diterapkan di BMT UGT Sidogiri. Kepercayaan juga menjadi hal pokok untuk bermuamalah di BMT UGT Sidogiri. Contoh nyata dari kepercayaan di BMT UGT Sidogiri adalah jujur, amanah, *tabligh*, dan *fatonah*. Karyawan yang tidak jujur akan diberi hukuman, seperti diberhentikan kerja dari BMT UGT Sidogiri. Selain itu BMT UGT Sidogiri menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya, sehingga kepercayaan tumbuh di BMT UGT Sidogiri. Hal ini terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

---

<sup>158</sup> Rahel Widiawati Kimbal, 30.

**Informan 1**

“Itu merupakan hal pokok kita. Karyawan yang pertama harus jujur, amanah, *tabligh*, dan *fatonah*.”<sup>159</sup>

**Informan 2**

“Iya.”<sup>160</sup>

**Informan 3**

“Itu memang sangat penting kita jaga. Kerjasama yang baik dari semua organisasi, perusahaan itu kan harus kita pegang, tidak boleh sampai rusak. Itu yang namanya kerjasama atau *tim work*.”<sup>161</sup>

**Informan 4**

“Iya benar *dek*, itu sangat dianjurkan. Malah ada yang tidak jujur harus siap untuk mengundurkan diri, gitu.”<sup>162</sup>

**Informan 5**

“Benar itu kami terapkan. Bahkan jika hal itu dilewati, akan mendapatkan hukuman atau sanksi. Sebagai contoh ini jika semisal karyawan itu tidak jujur, itu akan kami minta dia untuk berhenti.”<sup>163</sup>

Perilaku jujur sangat diterapkan di BMT UGT Sidogiri. Perilaku jujur bermanfaat sebagai kepercayaan yang diberikan BMT UGT Sidogiri kepada nasabah lama, nasabah baru, maupun nasabah yang belum bergabung. Karyawan yang tidak jujur, tidak bisa mengemban tanggungjawab dari kantor. Selain itu individu jujur itu pasti amanah dan individu pintar belum tentu amanah. Karena jujur berkaitan dengan sikap per individu. Dimana individu itu sendiri yang tahu bahwa perilaku jujur telah diterapkan. Selain itu kejujuran diterapkan disegala bidang pekerjaan, seperti dokumentasi dan lain-lain. Hal ini terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

---

<sup>159</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>160</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>161</sup> Moh Ishaq, AOAP BMT UGT Sidogiri Cabang Tlanakan, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>162</sup> M Masykur Aminulloh, Kasir BMT UGT Sidogiri Cabang Proppo, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>163</sup> Abdus Syakur, AO BMT UGT Sidogiri Cabang Pagendingan, *Wawancara Langsung* (3 Maret 2022).

**Informan 1**

“Ini berkaitan dengan sikap perorangan. Kejujuran itu hanya kita yang tahu. Tinggal menunjukkan sejauh mana perilaku karyawan tersebut. Seperti contoh kita selaku pimpinan sering mengawasi kegiatan karyawan. Karena untuk mengerjakan perkara yang tidak jujur sudah ketahuan oleh pimpinan dari tingkah lakunya.”<sup>164</sup>

**Informan 2**

“Kita kalau tidak jujur, maka tidak diberikan tanggungjawab. Perilaku jujur sangat penting dalam muamalah, bahkan menurut saya kepintaran itu tidak bisa mengalahkan kejujuran. Kalau orang jujur itu pasti amanah, tapi orang pintar itu belum tentu amanah. Bahkan banyak orang-orang yang melakukan penyelewengan adalah orang-orang yang pintar. Sangat-sangat diperlukan kejujuran ini.”<sup>165</sup>

**Informan 3**

“Harus. Kalau sudah tidak jujur itu kita kan sebagai mahluk berakal yang di pegang itu kejujuran, lantaran kita mempercayai atau memberikan kepercayaan itu. Misalkan ada istilah Madura, *mun sapeh se kenning teghu' tongarah, mun oreng selaen kajhujhuran apanah*, kan seperti itu.”<sup>166</sup>

**Informan 4**

“Perilaku jujur itu sangat penting sekali *dek*. Untuk menambah kepercayaan dari nasabah, dari anggota baru, terus kepercayaan yang belum bergabung gitu *dek*. Makanya sangat penting kejujuran itu ditanam di BMT UGT Sidogiri dengan segala bidang *dek*, baik dokumentasi atau lainnya.”<sup>167</sup>

Perilaku jujur merupakan salah satu perilaku terpuji yang dimiliki manusia.

Perilaku jujur juga menjadi hal utama yang dipandang orang terhadap orang lain.

Karyawan yang jujur pasti disukai karyawan atau orang lain. Sebaliknya jika

karyawan itu tidak jujur, maka karyawan atau orang lain membencinya. Perilaku

tidak jujur pada diri karyawan dapat mengancam nama baik BMT UGT Sidogiri,

---

<sup>164</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>165</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>166</sup> Moh Ishaq, AOAP BMT UGT Sidogiri Cabang Tlanakan, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>167</sup> M Masykur Aminulloh, Kasir BMT UGT Sidogiri Cabang Proppo, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

seperti tidak ada atau berkurang nasabah yang menabung atau memakai produk BMT UGT Sidogiri. Hal ini terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

**Informan 5**

“Untuk peran penting ini, saya rasa sudah dijawab sedikit tadi di atas. Sebelumnya memang perilaku jujur ini merupakan perilaku terpuji. Perilaku jujur ini hal utama yang dipandang pada diri seseorang. Bahkan di Madura ya, orang itu akan dipegang dari kata-katanya. Kalau orangnya jujur pasti banyak orang yang senang. Beda halnya orang yang tidak jujur, pasti banyak orang yang benci dengan orang seperti itu. Selain itu perilaku tidak jujur juga dapat membahayakan diri sendiri, juga membahayakan BMT. Karena semisal kalau ada karyawan BMT tidak jujur itu, selain tidak ada nasabah yang menabung di BMT, nama BMT juga menjadi semakin buruk, gitu.”<sup>168</sup>

Keteraturan dalam bekerja atau bekerja mengikuti SOP sangat-lah perlu di BMT UGT Sidogiri. Semua karyawan mengikuti SOP yang diatur oleh pengurus BMT UGT Sidogiri. Dengan adanya SOP, maka karyawan tahu bedanya bawahan dan atasan. Selain itu SOP berguna untuk tidak terjadi kesemerautan dalam bidang pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan lebih terarah. Pekerjaan yang terarah diharapkan kinerja karyawan semakin baik. Hal ini terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

**Informan 1**

“Disinikan telah diatur oleh SOP. Setiap sesuatu yang kita kerjakan sudah diatur oleh SOP, sehingga apa yang diterapkan atau dituangkan oleh SOP kita mengikutinya semua.”<sup>169</sup>

**Informan 2**

“Hampir sama dengan tabligh dan amanah. Soalnya begini kalau kita ini kerja disuatu lembaga tanpa peraturan atau SOP, jadinya tidak ada perbedaan antara atasan dengan bawahan. Jadi di SOP ini harus tunduk kita, misal kalau orang ingin *sholat*, maka harus ber-*wudhu* terlebih dahulu. Begitupu bekerja harus mengikuti SOP.”<sup>170</sup>

---

<sup>168</sup> Abdus Syakur, AO BMT UGT Sidogiri Cabang Pagendingan, *Wawancara Langsung* (3 Maret 2022).

<sup>169</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>170</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

### **Informan 3**

“Karyawan bekerja ini kan harus memang dibekali dengan peraturan biar kita kerjanya tidak semaunya, tidak asal kerja. Maka SOP itu memang adalah pegangan kita untuk sukses dalam pekerjaan. Kalau kita di masyarakat umum, misalkan kita nyuruh orang kerja untuk bangun rumah, juga diberi arahan, dimintai hasil kerja yang begini, dan begini. Maka peran penting bagi BMT UGT itu SOP adalah bekalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.”<sup>171</sup>

### **Informan 4**

“Peran pentingnya sangat banyak sekali. Salah satunya antara lain SOP menjadi pedoman bahwa BMT UGT Sidogiri juga punya SOP, kan gitu *dek*. Kalau gak punya SOP maka BMT UGT Sidogiri ini akan semeraut, makanya sangat penting sekali biar tidak terjadi kesemerautan dalam bidang pekerjaan.”<sup>172</sup>

### **Informan 5**

“Jadi dengan adanya SOP, diharapkan karyawan itu tidak bekerja secara amburadul. Dengan melakukan SOP, diharapkan karyawan itu tidak bertindak semaunya sendiri. Nah dengan adanya SOP, kan itu pekerjaan jadi teratur. Diharapkan terjadi sebuah kinerja yang baik. Dimana hal ini diharapkan bisa membantu memajukan BMT UGT Sidogiri, seperti itu.”<sup>173</sup>

Peran kerjasama antar karyawan sangat-lah penting di BMT UGT Sidogiri. Dengan adanya kerjasama antar karyawan, maka lembaga keuangan tersebut bisa meraih kesuksesan. Karena terjadi pertukaran ilmu pengetahuan atau ide antar karyawan dari kerjasama tersebut. Kesuksesan itu membuat anggota atau nasabah tumbuh rasa percaya kepada BMT UGT Sidogiri selaku pengelola uang dari anggota atau nasabah tersebut. Kerjasama bermanfaat untuk meringankan atau membantu pekerjaan antar karyawan. Selain itu kerjasama juga bermanfaat sebagai pengingat karyawan apabila karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam menjalankan SOP. Hal ini terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

---

<sup>171</sup> Moh Ishaq, AOAP BMT UGT Sidogiri Cabang Tlanakan, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>172</sup> M Masykur Aminulloh, Kasir BMT UGT Sidogiri Cabang Proppo, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>173</sup> Abdus Syakur, AO BMT UGT Sidogiri Cabang Pagendingan, *Wawancara Langsung* (3 Maret 2022).

### **Informan 1**

“Disebuah lembaga itu yang pertama dibutuhkan keharmonisan, harus sinergi antara internal dulu. Kerjasama sangat penting sekali. Karena disebuah lembaga kalau sudah tidak bersinergi, maka tidak mencapai sebuah kesuksesan. Sama halnya dengan kita berkeluarga, kalau kita dirumah itu tidak bersinergi dengan ayah, ibu maupun anak; maka akan terjadi sebuah keretakan. Sama halnya dengan yang disini, anggap semua teman-teman kantor ini sebagai keluarga semuanya, biar ada sinergi antara pimpinan dan bawahan. Semuanya itu harus kompak. Jadi kerjasama itu sangat penting.”<sup>174</sup>

### **Informan 2**

“Ya sangat dibutuhkan. Karena kalau kerja sesama karyawan tidak kerja sama, mana bisa anggota percaya kepada kita, kalau karyawan tidak kerja sama atau kompak. Tidak bisa suatu lembaga atau perusahaan kalau karyawannya ada yang nyeleneh, maka tidak akan maju lembaga tersebut. Maka kekompakan antar karyawan ini sangat dibutuhkan di suatu lembaga, supaya lembaganya maju.”<sup>175</sup>

### **Informan 3**

“Kerjasama antar karyawan peran pentingnya ya harus kerja sama. Karena tidak bisa kita itu bekerja sendiri sendiri, misalkan ada satu karyawan tugasnya menarik tabungan, terus ada satunya penagihan pembiayaan macet itu tidak bisa kedua duanya berjalan lancar tanpa kerjasama yang baik antar keduanya.”<sup>176</sup>

### **Informan 4**

“Peran pentingnya adalah sangat mengikat antara sekeluargaan dalam bidang ke karyawanan BMT UGT Sidogiri. Juga peran pentingnya itu bisa saling mengingatkan bila ada kekeliruan dalam SOP dan lainnya gitu. Apabila ada kesalahan.”<sup>177</sup>

### **Informan 5**

“Peran penting dari kerjasama ya, memang tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan secara mandiri. Peran penting dari kerjasama itu ya pekerjaan yang berat bisa menjadi semakin ringan. Pekerjaan yang butuh waktu lama, bisa menjadi semakin singkat atau cepat. Dan juga dari adanya kerjasama itu, biasanya sering terjadi kayak pertukaran ilmu pengetahuan, gagasan, atau ide sesama karyawan dalam melakukan sesuatu hal.”<sup>178</sup>

---

<sup>174</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>175</sup> Mujiburrahman, Kepala Bagian Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>176</sup> M Masykur Aminulloh, Kasir BMT UGT Sidogiri Cabang Proppo, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>177</sup> M Masykur Aminulloh, Kasir BMT UGT Sidogiri Cabang Proppo, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>178</sup> Abdus Syakur, AO BMT UGT Sidogiri Cabang Pagendingan, *Wawancara Langsung* (3 Maret 2022).

#### **4. Pengaruh Norma, Jaringan, dan Kepercayaan secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Di Jaringan Kantor Se Kabupaten Pamekasan**

Uji simultan menunjukkan bahwa norma, jaringan, dan kepercayaan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan ( $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima). Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil uji simultan, dimana nilai F-hitung sebesar 17,873 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$  atau nilai F-hitung ( $17,873 > F\text{-tabel}$  (2,92)).

Modal sosial merupakan suatu kelompok masyarakat yang tiap anggotanya memiliki nilai-nilai atau norma-norma informal, sehingga memungkinkan terjadinya kerjasama antar anggota.<sup>179</sup> Biaya transaksi (*transaction costs*), seperti biaya pemantauan, kontrak, keputusan, dan pelaksanaan kesepakatan formal; bisa dikurangi sangat besar melalui norma-norma informal tersebut.<sup>180</sup> Putnam berpendapat bahwa modal sosial merupakan bagian kehidupan sosial, seperti norma, jaringan, dan kepercayaan; yang mendorong partisipan untuk bertindak efektif dalam mencapai tujuan-tujuan bersama.<sup>181</sup>

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Hal tersebut ditunjukkan nilai t-hitung ( $1,998 > t\text{-tabel}$  (1,985) dan nilai signifikansi ( $0,049 <$

---

<sup>179</sup> Francis Fukuyama, 22.

<sup>180</sup> Ibid., 25.

<sup>181</sup> John Field, 51.

0,05. Selain itu modal sosial merupakan variabel X1 dengan indikator norma, jaringan sosial, dan kepercayaan.<sup>182</sup>

## **5. Pengaruh Variabel Modal Sosial Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Di Jaringan Kantor Se Kabupaten Pamekasan**

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel norma bersifat dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan. Karena nilai koefisien regresi variabel norma (0,838) > variabel kepercayaan (0,672). Nantinya apabila variabel norma di tingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,838 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh luar biasa terhadap keberhasilan para alumni diakibatkan doa *masyaikh*, sehingga dimaknai *barokah* kiai.<sup>183</sup> Dengan adanya *barokah* kiai, maka karyawan bertambah suatu kebaikan di dalam dirinya atau suatu keagungan terutama kaitannya dengan karunia dan spiritual yang di anugerahkan oleh Allah SWT.<sup>184</sup>

Semua norma dan ketaatan kepada *masyaikh* di Pondok Pesantren Sidogiri menjadi dasar pokok terbentuknya BMT UGT Sidogiri. Dengan mendapatkan berkah dari *masyaikh*, semuanya (materi maupun non materi) mendapatkan berkah. Pernyataan tersebut menjadi alasan norma menjadi variabel dominan. Hal ini terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

---

<sup>182</sup> Aisyah Surara, "Pengaruh Modal Sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marinal Indoprime Cabang Pamekasan" (*Skripsi*, IAIN Madura, Pamekasan, 2021), 71.

<sup>183</sup> M Abdul Mujieb dkk, 79.

<sup>184</sup> Farahdilla Kutsiyah, "Social Capital and Its Transformations in Sidogiri Islamic Boarding School," 72.

### **Informan 1**

“Ya memang benar, sesuai dengan apa yang sampeyan tanyakan disini. Semua norma dan ketaatan terhadap *masyaikh* di Pondok Pesantren Sidogiri itu memang jadi dasar pokok terbentuknya sebuah BMT UGT Sidogiri. Karena dengan mendapat berkah dari masyaikh, semuanya akan mendapat berkah atau *barokah*.”<sup>185</sup>

BMT UGT Sidogiri juga mempunyai norma lain, selain cinta dan ketaatan kepada *masyaikh* beserta keluarga, memperoleh berkah, dan *ibadillah asholihin*. Dimana norma tersebut ditetapkan oleh pengurus BMT UGT Sidogiri melalui SOP. Selain itu norma pada diri karyawan sudah diajarkan terlebih dahulu di pondok pesantren. Norma atau akhlak pada diri karyawan juga dipandang terlebih dahulu oleh orang lain, sehingga norma perlu dijaga demi citra baik BMT UGT Sidogiri maupun pondok pesantren sebagai tempat sekolah karyawan. Hal ini terbukti dari hasil wawancara sebagai berikut:

### **Informan 3**

“Betul sekali. Cuma untuk pegangan operasional kita bukan hanya taat pada *masyaikh*, pada guru, bukan itu saja. Tapi kami sangat berpegang pada SOP yang telah di tetapkan oleh pengurus, seperti itu.”<sup>186</sup>

### **Informan 5**

“Iya benar. Norma itu sangat kami terapkan disini. Norma atau gampangnya saya artikan sebagai akhlak ya adalah yang utama dipelajari di samping ada ngaji dan lain sebagainya. Norma atau akhlak tersebut lebih dahulu dipandang dari orang lain kepada kami. Dan itu menjadi bukti penjagaan kami terhadap nama baik pondok pesantren, nama baik *masyaikh*, dan juga nama baik BMT UGT Sidogiri.”<sup>187</sup>

---

<sup>185</sup> M Junaidi Yazid, Wakil Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, *Wawancara Langsung* (14 Desember 2021).

<sup>186</sup> Moh Ishaq, AOAP BMT UGT Sidogiri Cabang Tlanakan, *Wawancara Langsung* (2 Maret 2022).

<sup>187</sup> Abdus Syakur, AO BMT UGT Sidogiri Cabang Pagendingan, *Wawancara Langsung* (3 Maret 2022).