

## **BAB IV**

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

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

##### **1. Profil BMT NU Jawa Timur**

###### **a. Sejarah BMT NU Jawa Timur**

BMT NU lahir berangkat dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya. Khususnya yaitu masyarakat Kecamatan Gapura. Keprihatinan ini yakni pada kesejahteraan yang tidak memiliki peningkatan secara signifikan meskipun pada umumnya masyarakat termasuk pekerja keras. Sekelompok Nahdlatul Ulama yaitu pengurus dari MWC Nahdlatul Ulama Gapura pada tahun 2003 berinisiatif memberikan tugas kepada Masyudi selaku ketua lembaga perekonomian dalam upaya peningkatan kesejahteraan perekonomian masyarakat.

Berdasarkan kesepakatan pengurus NU bersama ketua lembaga perekonomian masyarakat, dapat mencanangkan suatu program yaitu program penguatan ekonomi kerakyatan dengan tujuan utama kesejahteraan masyarakat yang *mardhatillah*. Keinginan berupa inisiatif tersebut tentunya perlu adanya upaya secara kongkret, sistematis, dan juga terpadu, hal ini guna meminimalisir berbagai masalah bidang ekonomi masyarakat. Dalam rangka mewujudkan program tersebut, beberapa upaya yang dilakukan oleh lembaga perekonomian MWC NU Gapura yang diawali dengan kegiatan pelatihan kewirausahaan pada tanggal 8 – 10 April 2003. Program kegiatan selanjutnya yaitu tanggal 13 Juni

2003 yaitu bincang bersama alumni pelatihan, hal ini guna merumuskan model penguatan ekonomi kerakyatan. Pada tanggal 21 November 2003 dilaksanakan temu usaha.<sup>1</sup>

Pada tahun berikutnya, 13 Mei 2004, diadakan lokakarya tentang peluang tumbuh-tumbuhan selain tembakau dan lokakarya tentang penyusunan rencana pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik Nahdatul Ulama). Oleh karena itu, pada tanggal 1 Juni 2004, para perseorangan yang tergabung dalam MWC NU sepakat untuk mendirikan usaha simpan pinjam dengan konsep syariah di bawah nama *Baitul Maal Wat Tamwil Nahdlatul Ulama*, disingkat BMT NU. Pada tanggal 29 April 2007, periode waktu BMT Nahdhatul Ulama diubah menjadi BMT Nuansa Ummah yang disingkat menjadi BMT NU. Perubahan dalam jangka waktu tersebut terutama didasarkan sepenuhnya pada pendapat sekretaris dan pengurus koperasi dan UMKM di Kabupaten Sumenep yang mengatakan bahwa istilah Nahdatul Ulama tidak boleh lagi digunakan oleh instansi lain tanpa izin tertulis dari pengurus besar Nahdlatul Ulama.<sup>2</sup>

Eksistensi badan hukum BMT NU sebagai Koperasi Jasa Keuangan Syariah sesuai dengan ketentuan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian. Adapun yang mengatur tentang kelembagaan BMT NU adalah berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 91/Kep/MNKUKM/IX/2004 yang berisi tentang petunjuk pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Bentuk Badan Hukum BMT NU

---

<sup>1</sup> Ainol Yaqin, "Persepsi Kiai dan Tokoh Nahdhatul Ulama Terhadap akad dan Produk *Al-Qardul Hasan, Rahn* dan *Hadiyah* di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah Baitul Maal Wa Tamwil (KSPPS BMT NU) Jawa Timur di Gapura Sumenep", *Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan*, (Vol 4, No 1, 2020), 55.

<sup>2</sup> Ibid, <https://bmt.nujatim.com>

Jawa Timur adalah Nomor : 10, Badan Hukum : 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, SIUP : 503/6371/SIUPK/435.114/2007, TDP:132125200588, dan NPWP : 02.599. 962.4-608.000 No.188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007. Peresmian badan hukum BMT NU Jawa Timur diresmikan tanggal 4 Mei 2007. Koperasi BMT NU Jawa Timur bermaksud menggalang kerja samadalam rangka pemenuhan kebutuhan khususnyadalam membantu kepentingan ekenomi anggota dan kepentingan masyarakat pada umumnya demi memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat.<sup>3</sup>

#### **b. Visi dan Misi BMT NU JATIM**

##### 1) Visi BMT NU

Mewujudkan BMT NU yang jujur, amanah, dan profesional sehingga anggundalam memberikan pelayanan dan unggul dalam kinerja menuju pembentukan 100 cabang pada tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota NMT NU.

##### 2) Misi BMT NU

- a) Memberikan penawaran dalam bentuk yang prima, bimbingan bina usaha dan memberikan solusi kepada anggota untuk menegakkan dan menumbuhkan nilai-

---

<sup>3</sup> Ibid, <https://bmt nujatim.com>

nilaisyariah secara alami dan konsekuen sebagai referensi atauacuan kelola usaha yang profesional dan amanah.

- b) Menciptakan pertumbuhan dan keuntunganmenuju terbentuknya 100 kantor cabang tahun 2026.
- c) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta`awun (tolong membantu) dan kegiatan penyaluran pembiayaan secara perseorangan maupun berbasis jamaah pada segmen UMKM.
- d) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran dana zakat, dana infaq, shadaqah, dan wakaf.
- e) Menyediakan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, ahli, dan berintegritas tinggi.
- f) Mengembangkan subkultur seni lukis yang sehat dan menyenangkan serta lingkungan sekitarnya, serta pengendalian sesuai dengan prinsip kehati-hatian.
- g) Menciptakan suasana kelas satu bagi SDI sebagai ajang keceriaan dalam melayani tanpa batas dan pengalaman keikhlasan sebagai bentuk perwujudan nilai-nilai ibadah.
- h) Meningkatkan kesadaran dan kewajiban terhadap lingkungan dan jemaah.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <https://bmtnujatim.com/home>

### c. Ciri-ciri dan Prinsip Operasional BMT

Adapun ciri-ciri BMT adalah sebagai berikut :<sup>5</sup>

- 1) Berorientasi bisnis, mencari keuntungan bersama, menumbuhkan penggunaan keuangan yang maksimal untuk kontributor dan sekitarnya.
- 2) Tidak selalu merupakan lembaga sosial, namun mampu dimanfaatkan untuk mendayagunakan zakat, infaq, sedekah untuk kesejahteraan umat manusia.
- 3) Ditumbuhkan dari bawah terutama didasarkan sepenuhnya pada partisipasi masyarakat sekitar.
- 4) Kepemilikan bersama kelompok-kelompok kecil dan kecil di lingkungan BMT itu sendiri, kini bukan lagi milik 1 tokoh atau manusia dari luar komunitas.

Prinsip operasional BMT berdasarkan prinsip syariah. Yang dimaksud dengan prinsip syariah , yaitu :<sup>6</sup>

- 1) Terhindar dari *maisir* (perjudian)
- 2) Terhindar dari *Gharar* (penipuan)
- 3) Terhindar dari *risywah* (suap)
- 4) Terhindar dari *riba* (bunga)

Dalam operasional kegiatannya, BMT pada prinsipnya melaksanakan fungsi dan kegiatan dalam bidang jasa keuangannya, sektor riil, dan sosial (ZISWA). Operasional kegiatan BMT dapat dijelaskan sebagai berikut :<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, 316.

<sup>6</sup> Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, 321.

### 1) Kegiatan dalam aspek jasa keuangan

Kegiatan yang berkaitan dengan pemberian uang pada prinsipnya sama dengan yang dilakukan melalui berbagai lembaga moneter dan moneter dalam bentuk pengumpulan dan pengeluaran anggaran dari dan untuk masyarakat. Dalam fungsi ini, BMT disamakan dengan sistem perbankan/kelompok moneter yang mendasarkan olahraganya pada syariah Islam. Begitu pula dengan satuan-satuan olahraga yang digunakan untuk menghimpun dan menyalurkan anggaran dari dan untuk masyarakat.

### 2) Kegiatan dalam sektor riil

Pada dasarnya, olahraga di dalam zona sebenarnya juga merupakan bentuk penyaluran kisaran harga BMT. Distribusi kisaran harga di dalam zona sebenarnya bersifat abadi atau jangka panjang dan ada penarikan kepemilikan di dalamnya. Distribusi kisaran harga ini selanjutnya disebut pendanaan atau partisipasi. Investasi yang dilakukan dengan menggunakan BMT dapat berupa penggunaan organisasi bisnis baru atau dengan penggunaan masuk ke perusahaan komersial saat ini dengan menggunakan pembelian saham.

### 3) Kegiatan sosial

Operasional BMT dalam bentuk kegiatan sosial dapat berupa Zakat, Infaq, Sedekah, dan Wakaf. Kegiatan ini merupakan inti dari kekuatan BMT. Dengan kegiatan ini, BMT sebenarnya berperan tidak hanya dalam bidang ekonomi, tetapi juga berperan dalam pembinaan keagamaan bagi nasabah sektor jasa keuangan BMT. Selain itu, dengan adanya kegiatan ini BMT juga diharapkan dapat

---

<sup>7</sup> Ibid, 61.

membantu penguatan bidang sosial khususnya bagi para anggotanya dalam menyalurkan ZIS ke BMT.

d. Akad dan produk dana BMT

Dalam menjalankan usahanya, akad-akad yang ada di BMT banyak yang mirip dengan yang ada di bank-bank pembiayaan rakyat syariah, adapun akad-akad tersebut, terutama dalam sistem operasional BMT, pemilik keuangan menginvestasikan uangnya di BMT sekarang. Bukan lagi dengan alasan memiliki bunga, melainkan untuk mendapatkan penghasilan bagi masyarakat. hasil. Berdasarkan Fatwa DSN-MUI 12 bulan 2003 adalah sebagai berikut :<sup>8</sup>

1) Rekening Giro *Wadiah*

Berdasarkan DSN-MUI-Fatwa No. 01/DSN-MUI/IV/2000, *Wadiah Sight Deposito* adalah barang dagangan tabungan keuangan yang sewaktu-waktu dapat dibatalkan. Keuangan nasabah disimpan di BMT dan dapat dikendalikan. Pembina berhak mengambilnya sewaktu-waktu dan berhak memanfaatkan berkah penggunaan saldo rekening mutakhir melalui BMT. Jumlah bonus tidak konstan sebelumnya dan sepenuhnya pada kebijaksanaan BMT. Meskipun demikian, nominalnya diarahkan sedemikian rupa sehingga biasanya jauh lebih kompetitif.

2) Tabungan *Mudharabah*

Dengan simpanan tabungan *mudharabah*, keuangan yang disimpan dengan bantuan patron dikendalikan dengan bantuan penggunaan BMT yang akan menghasilkan pendapatan. Penghasilan dibayarkan kepada pelindung terutama didasarkan sepenuhnya pada penyelesaian pelindung. Hal ini diatur dalam DSN0-

---

<sup>8</sup> Nurul Huda, dan Muhammad Heykal. *Lembaga Keuangan Islam :Tinjauan Teoretis dan Praktis*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2010), 366-367.

MUI Fatwa #02/DSN-MUI/IV/2000. Klien bertindak sebagai Shohibul Maal dan lembaga ekonomi Islam bertindak sebagai Mudharib.

### 3) Deposito *mudharabah*

Dalam produk gadai mudharabah ini, BMT lepas dari perilaku dan memperbanyak kelompok yang tidak bertentangan dengan Islam. BMT longgar mengelola keuangan (*mudharabah mutlaqah*). BMT bertindak sebagai Mudharib sementara pelanggan juga Shahibul Maal. Ada juga keuangan konsumen yang disimpan untuk perdagangan yang tepat. Pelindung membatasi penggunaan uang untuk jenis dan lokasi yang positif. Jenis ini disebut sebagai *Mudharabah Muqayyadah*.

#### **e. Struktur Organisasi BMT NU Jawa Timur se kabupaten Pamekasan 2022**

Struktur organisasi yaitupola-pola tugas beserta hubungan tugas yang ditetapkan, pengalokasian tugas pada sub unit yang terpisah, penyaluran kewenangan antara posisi administrasi dan jaringan komonikasi formal. Dalam struktur organisasi dibentuk pola tugas yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi beserta distribusi kewenangan anggota dalam organisasi tersebut. Pengertian strukter dalam organisasi adalah pola formal yang mengelompokkan antara orang dan pekerjaan, pola formal aktivitas dan hubungan antara berbagai sub unit organisasi yang sering di gambarkan melalui bagan organisasi.

Perkembangan BMT NU Jawa Timur sangat pesat ditandai dengan dibukanya berberapa cabang di berbagai kabupaten. Salah satunya yaitu kabupaten Pamekasan terdapat tujuh cabang, diantaranya sebagai berikut:



**Tabel 4.4**

**Kantor Cabang BMT NU Jawa Timur Se Kabupaten Pamekasan 2022**

No	Cabang	Jumlah Karyawan
1	Pasean	6 Karyawan
2	Pakong	7 Karyawan
3	Larangan	8 Karyawan
4	Tlanakan	7 Karyawan
5	Proppo	7 Karyawan
6	Galis	11 Karyawan
7	Kadur	7 Karyawan

**Sumber :** Data Penelitian diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 Diatas, terdapat tujuh cabang BMT NU Jawa Timur se kabupaten pamekasan. dari setiap cabang memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda yaitu BMT NU Jawa Timur cabang Pasean 6 orang, BMT NU Jawa Timur cabang Pakong 7 orang, BMT NU Jawa Timur cabang Larangan 8 orang, BMT NU JATIM cabang Tlanakan 7 orang, BMT NU JATIM cabang Proppo 7 orang, BMT NU Jawa Timur cabang Galis 11 orang, dan BMT NU Jawa Timur cabang Kadur 7 orang. Adapun jumlah karyawan keseluruhan adalah 53 karyawan.

Dalam struktur organisasi BMT NU se Kabupaten Pamekasan digambarkan dalam bentuk skema yang memuat nama berdasarkan kelompok

jabatan dan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang di tetapkan tahun 2022

yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Struktur Keorganisasian BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan Tahun 2022**

No	Cabang	Kep. Cabang	Bag. Keu & Adm	Teller	Bag. Tabungan	Juru Tabungan	Bag. Pembiayaan	Bag. Lasisma	Juru Lasisma
1	Pasean	Nurul Rasyid	Zainatul Ulfa	Kuntum Khoiru Ummah	Ach. Rida'e	-	Lutfiki	Dinang Kamilah	-
2	Pakong	Mohammad Ali	Masfufah	Enggar Tiyas Yuliyanti	Hasan Basri	Imam Bukhari	Hanafi	Kamilatul Laily	-
3	Larangan	Fariqul Isbahah	Yuliana Inti Sari	Wasilatur Rahmah	Lutfi Rahman	Ainur Rosyadi	Moh. Jamali	Suramlah	Maunatul Faizah
4	Tlanakan	Hanafi	Vita Meilani	Nur Aini	Taufuqur Rahman	Masrullah	Ach. Wahyudi	Jom Sodikin	-
5	Proppo	Za'i	Rajamina	Khotijah	Mu'is	-	Abd. Rosyid	Ach. Fauzan	Robiatus S.
6	Galis	Imam Maulidi	Titin Musyarrofah	-Heni Sunaira -Irma Munafatillah	Faridatus Solehah	-Eva Kurniawati -Uswatun Hasanah - Al Muqabbatillah	Moh Zainullah	Nur Hayati	Sutrisna Ningsih
7	Kadur	Mahrus Jailani	Miftahur Rohmah	Iltizamah	Hafidi	Khoirul Umam	Hasyim As'ari	Muhammad Muzanni	-

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menyebarkan 53 kuisisioner atau angket kepada karyawan BMT NU Jawa Timur setiap cabang Kabupaten Pamekasan secara langsung. Peneliti mendatangi kantor cabang dan memberikan kuisisioner secara langsung kepada karyawan dengan sampel yang telah terpenuhi. Kemudian dari data tersebut diolah menggunakan IBM SPSS Statistik versi 24. Adapun rincian data berdasarkan penyebaran kuisisioner ditunjukkan dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

### **Rincian Penerimaan dan Pengambilan Kuisisioner**

<b>KETERANGAN</b>	<b>JUMLAH</b>
Kuisisioner yang diberikan	35
Kuisisioner yang kembali	35
Kuisisioner yang tidak kembali	0
Kuisisioner yang digunakan	35
Tingkat pengembalian angket	100%
Tingkat pengembalian angket yang digunakan	100%

**Sumber** : Data Primer yang di olah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa kuisisioner yang disebarkan sebanyak 35 kuisisioner, kuisisioner digunakan adalah 35. Jadi, persentase tingkat pengembalian kuisisioner yang digunakan yaitu 100%.

### 3. Deskripsi Data Responden

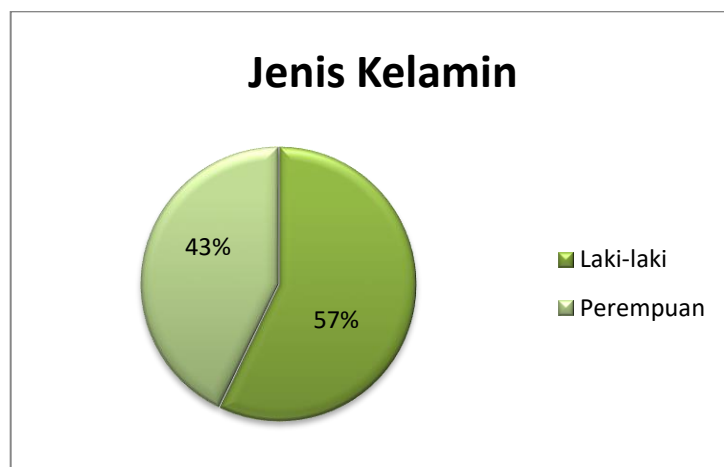
Deskripsi data responden digunakan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian dengan menggambarkan keadaan atau kondisi responden. Dalam penelitian ini terdapat beberapa karakteristik penelitian anatar lain sebagai berikut:

#### 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Adapun data responden mengenai jenis kelamin di BMT NU JATIM Se Kabupaten Pamekasan yaitu sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

**Jenis Kelamin**



**Sumber :** Data Primer yang diolah, 2022.

Data responden berdasarkan jenis kelamin dalam Gambar 4.1. t diketahui presentase total responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu 57% yaitu berjumlah 20 orang, sedangkan presentase responden perempuan yaitu 43% dengan jumlah 15 orang. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan

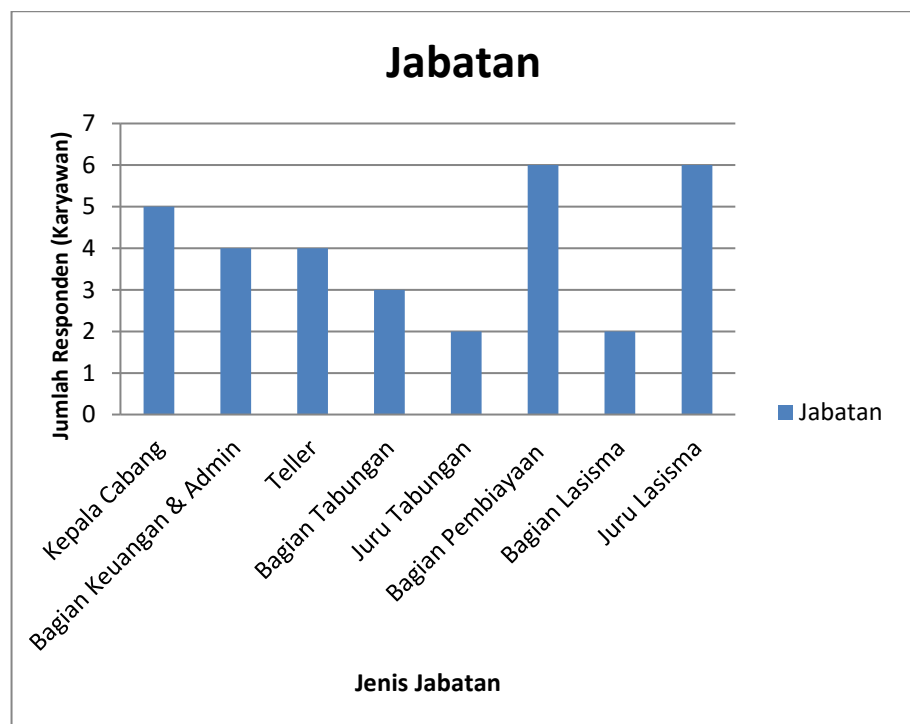
atau pengelola BMT NU Jawa Timur se Kabupaten Pamekasan lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Profil Responden Berdasarkan Jabatan

Adapun data responden berdasarkan jabatan di BMT NU JATIM Se Kabupaten Pamekasan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.2**

**Responden Berdasarkan Jabatan**



**Sumber :** Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan gambar 4.2 Dapat diketahui bahwa penyebaran kuisisioner terhadap responden berdasarkan jabatan jabatan kepala cabang berjumlah 5 orang, bagian keuangan dan admin 4 orang, teller 4orang, jabatan bagian tabungan 3 orang, bagian juru tabungan 2 orang, jabatan bagian pembiayaan 6 orang, jabatan bagian lasisma 2orang, dan bagian juru lasisma 6 orang.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat tiga variabel *independen* (X), yaitu (X1) Disiplin Kerja, (X2) Budaya Organisasi, (X3) Motivasi Kerja. Sedangkan variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner atau angket dengan menggunakan skala likert berupa beberapa pernyataan. Adapun butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja sebanyak 3 item, variabel Budaya Organisasi 5 item, variabel Motivasi Kerja 5 item, dan variabel Kinerja Karyawan 4 item. Sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 17 item.

##### a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Sikap responden mengenai variabel disiplin kerja (X1) diperinciberdasarkan item pernyataan berikut :

- 1) Karyawan / pengelola hadir tepat waktu.
- 2) Karyawan /pengelola mematuhi tata tertib yang sudah ditetapkan.
- 3) Karyawan / pengelola melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

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

**Tabel 4.7**

##### **Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X1)**

<b>Disiplin Kerja (X1)</b>
----------------------------

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	28	80	6	17,1	1	2,9	-	-	-	-	35	100
X1.2	24	68,6	11	31,4	-	-	-	-	-	-	35	100
X1.3	24	68,6	11	31,4	-	-	-	-	-	-	35	100
TOTAL	76		28		1							

**Sumber :** Data primer diolah, 2022.

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas berdasarkan beberapa pernyataan disimpulkan sebagai berikut :

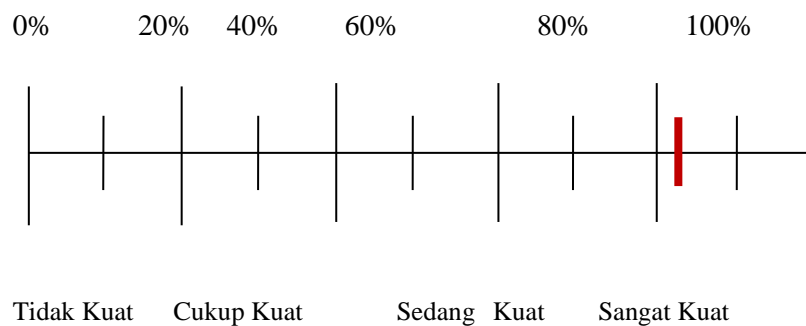
- a) Karyawan / pengelola hadir tepat waktu. Pernyataan -1 diperoleh jumlah responden menjawab sangat setuju yaitu 28 responden, 6 responden menjawab setuju, dan responden yang menjawab netral sebanyak 1 orang.
- b) Karyawan /pengelola mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan. Pernyataan -2 diperoleh 24 responden yang sangat setuju, dan 11 responden menjawab setuju.
- c) Karyawan / pengelola melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Pernyataan -3 diperoleh 24 responden yang sangat setuju, dan 11 responden menjawab setuju.

$$\text{Skor} = \{ (\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1) \}$$



$$\begin{aligned}
& \} : (35 \times 3 \times 5) \\
& = \{ (76 \times 5) + (28 \times 4) + (1 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) \} : (35 \times 3 \times 5) \\
& = \{ (380) + (112) + (1) + (0) + (0) \} : (525) \\
& = 493 : 525 \\
& = 0.939 \times 100\% \\
& = 93,9 \%.
\end{aligned}$$

Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden sebesar 93,9 % terhadap variabel disiplin kerja. Secara kontinum dapat dijelaskan berdasarkan kategori sebagai berikut :



Gambar kontinum diatas menjelaskan bahwa letak garis kontinum berada di nilai 93,9 % yang menunjukkan kategori variabel disiplin kerja sangat kuat.

### **b. Variabel Budaya Organisasi**

Tanggapan responden mengenai variabel Budaya Organisasi (X2) dijelaskan melalui pernyataan berikut :

- 1) Karyawan memiliki kesadaran diri bekerja dan mengembangkan diri.

- 2) Karyawan antusias bekerja untuk mencapai tujuan.
- 3) Setiap individu karyawan bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok dan pelanggan.
- 4) Karyawan memiliki memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
- 5) Karyawan melakukan kerja sama tim yang baik.

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

**Tabel 4.8**

**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Budaya Organisasi (X2)												
ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
NO	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	17	48,6	18	51,4	-	-	-	-	-	-	35	100
X2.2	24	68,6	11	31,4	-	-	-	-	-	-	35	100
X2.3	21	60	14	40	-	-	-	-	-	-	35	100
X2.4	14	40	21	60	-	-	-	-	-	-	35	100
X2.5	21	60	14	40	-	-	-	-	-	-	35	100
<b>TTL</b>	49		78									

**Sumber:** data primer di olah, 2022.

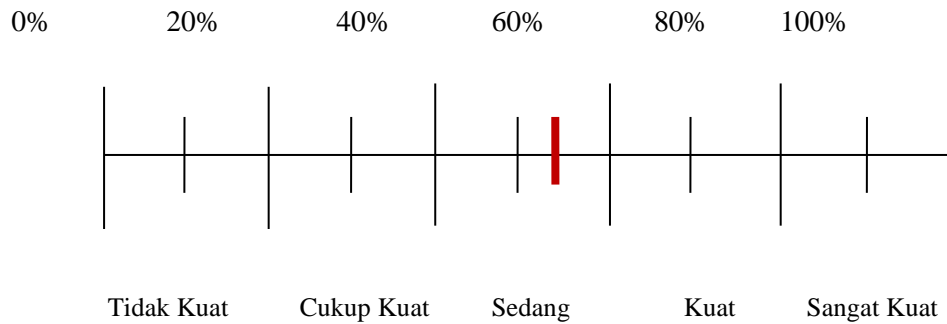
Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas berdasarkan beberapa pernyataan disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Karyawan memiliki kesadaran diri bekerja dan mengembangkan diri. pernyataan -1, diperoleh 17 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 18 responden menjawab setuju (S).
- 2) Karyawan antusias bekerja untuk mencapai tujuan., pernyataan -2 diperoleh 24 responden menjawab sangat setuju, 11 responden menjawab setuju.
- 3) Setiap individu karyawan bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok dan pelanggan. pernyataan -3 diperoleh 21 responden menjawab sangat setuju, 14 menjawab setuju.
- 4) Karyawan memiliki memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien. Pernyataan -4 diperoleh 14 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju.
- 5) Karyawan melakukan kerja sama tim yang baik. Pernyataan -5 didapatkan 21 responden yang menjawab sangat setuju, 14 responden menjawab setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{ (\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1) \\
 &\quad \} : 35 \times 5 \times 5) \\
 &= \{ (49 \times 5) + (78 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) \} : (35 \times \\
 &\quad 5 \times 5) \\
 &= \{ (245) + (312) + (0) + (0) + (0) \} : (875) \\
 &= 557 : 875 \\
 &= 0,636 \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 63,6%.

Dari nilai variabel X2 menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel Budaya Organisasi (X2) yang ditunjukkan secara kontinum sebagai berikut :



Gambar diatas dijelaskan bahwa letak garis kontinum menunjukkan nilai 63,6% yang berada di kategori sedang..

### c. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Sikap responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X2) disebutkan melalui item pernyataan berikut :

- 1) Perlindungan fisik karyawan terpenuhi.
- 2) Kebutuhan perlindungan dari lingkungan kerja terpenuhi.
- 3) Terdapat rasa dicintai dan mencintai antar individu karyawan.
- 4) Saling menghormati sesama karyawan.
- 5) Setiap karyawan memiliki kesempatan mengemukakan ide.

Adapun tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**

**Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X3)**

Motivasi Kerja (X3)												
ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	16	45,7	19	54,3	-	-	-	-	-	-	35	100
X3.2	12	34,3	23	65,7	-	-	-	-	-	-	35	100
X3.3	18	51,4	16	45,7	1	2,9	-	-	-	-	35	100
X3.4	23	65,7	11	31,4	-	-	1	2,9	-	-	35	100
X3.5	15	42,9	20	57,1	-	-	-	-	-	-	35	100
<b>TOTAL</b>	84		89		1		1					

**Sumber :** Data primer di olah, 2022.

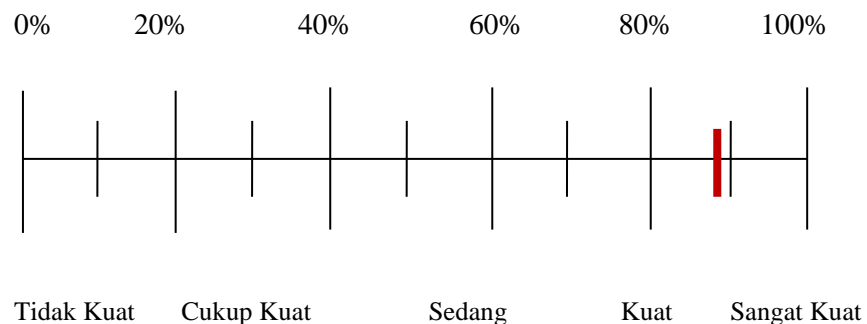
Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas berdasarkan beberapa pernyataan disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Perlindungan fisik karyawan terpenuhi. Perntaraan pertama di peroleh 16 responden menjawab sangat setuju, 19 responden menjawab setuju.
- 2) Kebutuhan perlindungan dari lingkungan kerja terpenuhi. Pernyataan -2 didapatkan se besar 12 responden menjawab sangat setuju, 23 menjawab setuju.
- 3) Terdapat rasa dicintai dan mencintai antar individu karyawan. Pernyataan -3 diperoleh 18 responden menjawab sangat setuju, 16 menjawab setuju, dan 1 responden menjawab netral.

- 4) Saling menghormati sesama karyawan. Pernyataan -4 diperoleh 23 responden menjawab sangat setuju, 11 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab tidak setuju.
- 5) Setiap karyawan memiliki kesempatan mengemukakan ide. Pernyataan -5 diperoleh 15 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{ (\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + \\
 &\quad (\sum STS \times 1) \} : (35 \times 5 \times 5) \\
 &= \{ (84 \times 5) + (89 \times 4) + (1 \times 3) + (1 \times 2) + (0 \times 1) \} : \\
 &\quad (35 \times 5 \times 5) \\
 &= \{ (420) + (356) + (3) + (2) + (0) \} : (875) \\
 &= 781 : 875 \\
 &= 0,892 \times 100\% \\
 &= 89,2\%.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai tersebut tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja (X3) yang secara garis kontinum dikategorikan sebagai berikut :



Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berada di garis kontinum 89,2% dengan kategori sangat kuat.

**d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Sikap responden mengenai variabel Budaya Organisasi (X2) dijelaskan melalui item pernyataan berikut :

- 1) Karyawan memenuhi pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan dalam menangani tugas.
- 2) Karyawan memenuhi target kerja sesuai ketentuan.
- 3) Memanfaatkan waktu kerja secara optimal.
- 4) Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain.

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

**Tabel 4.10**

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

Kinerja Karyawan (Y)												
ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
NO	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	17	48,6	17	48,6	1	2,9	-	-	-	-	35	100
Y.2	15	42,8	19	54,3	1	2,9	-	-	-	-	35	100
Y.3	20	57,1	15	42,9	-	-	-	-	-	-	35	100
Y.4	14	40	20	57,1	1	2,9	-	-	-	-	35	100

<b>TOTAL</b>	66		71		3							
--------------	----	--	----	--	---	--	--	--	--	--	--	--

**Sumber :** Data primer diolah, 2022.

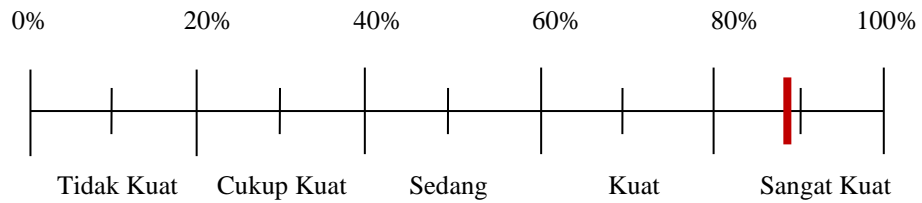
Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas berdasarkan beberapa pernyataan disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Karyawan memenuhi pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan dalam menangani tugas. Pernyataan pertama diperoleh 17 responden menjawab sangat setuju, 17 responden menjawab setuju, 1 responden menjawab netral.
- 2) Karyawan memenuhi target kerja sesuai ketentuan. Pernyataan -2 diperoleh 15 responden menjawab sangat setuju, 19 responden menjawab setuju, 1 responden menjawab netral.
- 3) Memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Pernyataan -3 diperoleh 20 responden menjawab sangat setuju, 15 menjawab setuju.
- 4) Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain. Pernyataan -4 diperoleh 14 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab netral.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{ (\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1) \} : (35 \times 4 \times 5) \\
 &= \{ (66 \times 5) + (71 \times 4) + (3 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) \} : \\
 &\quad (35 \times 4 \times 5)
 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
&= \{ (330) + (284) + (9) + (0) + (0) \} : (700) \\
&= 623 : 700 \\
&= 0,89 \times 100\% \\
&= 89 \% \text{ (Sangat Kuat)}.
\end{aligned}$$



Berdasarkan gambar kontinum diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja Karyawan berada di kategori sangat kuat.

## 5. Uji Kualitas Data

Dalam uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 24. Adapun hasil uji validitas dan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

### a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) = 35. Besarnya  $df$  (*degree of freedom*) dapat dihitung dengan rumus  $(n-2) = (35-2) = 33$  dan  $alpha$  0,05, hasil perhitungan uji validitas diperoleh  $r_{tabel}$  0,344. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka setiap pernyataan dikatakan valid, beitu juga sebaliknya. Adapun hasil uji validitas dalam penelitin ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**

### Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
----------	------	----------	---------	------------

Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,926	0,344	Valid
	X1.2	0,952	0,344	Valid
	X1.3	0,872	0,344	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,623	0,344	Valid
	X2.2	0,733	0,344	Valid
	X2.3	0,738	0,344	Valid
	X2.4	0,588	0,344	Valid
	X2.5	0,902	0,344	Valid
Variabel Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,822	0,344	Valid
	X3.2	0,877	0,344	Valid
	X3.3	0,779	0,344	Valid
	X3.4	0,652	0,344	Valid
	X3.5	0,837	0,344	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,781	0,344	Valid
	Y.2	0,809	0,344	Valid
	Y.3	0,695	0,344	Valid
	Y.4	0,884	0,344	Valid

**Sumber :** Data primer diolah dengan SPSS 24, 2022.

Berdasarkan tabel 11. diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja (X1) terdapat 3 item pernyataan. Dari semua item pernyataan diketahui  $r$  hitung lebih besar dari  $r_{tabel}$  0.344. Variabel budaya organisasi (X3) terdapat 5 item pernyataan, dan dari kesemua item diketahui bahwa  $r$  hitung lebih besar daei  $r_{tabel}$ .

Variabel motivasi kerja memiliki 5 item pernyataan dan dari semua item diketahui  $r$  hitung juga lebih besar dari  $r$  tabel. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 4 item pernyataan dan didapatkan semua item hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel disiplin kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji reliabilitas

Tahapan berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden. *Cronbach's alpha* yang digunakan adalah 0,60. Jika *Cronbach's alpha* suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka suatu variabel dikatakan reliabel. Begitu pula sebaliknya. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Ceombach's alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,899	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,764	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,837	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	Reliabel

**Sumber :** Data Primer di olah dengan SPSS 24, 2022.

Berdasarkan tabel4.12.didapatkan hasil perhitungan uji reliabilitas dari semua variabel lebih besar dari *cromboach's alpha* 0,60. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan masing-masing memenuhi kriteria reliabel.

## 6. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa di pertanggung jawabkan.<sup>9</sup> Uji normalitas menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Namun dalam persamaan regresi yang baik yaitu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan cara uji Kolmogorof Smirnov dengan ketentuan jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal, begitu juga sebaliknya. Hasil uji normalitas kolmogorof smirnov dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### Tabel

#### Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18203783
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,105
	Negative	-,125
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

<sup>9</sup> Tedi Rusman, *Satistika Penelitian: Alikasi Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 43.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel hasil uji kolmogorof smirnov diatas dapat diketahui bahwa data dalam penelitian yang dilihat berdasarkan Asymp.sig yaitu 0,185 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Hal ini dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerancedan* VIF. Jika nilai toleran lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinearitas pula. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,456	1,744		3,128	,004		
	disiplin kerja	-,238	,121	-,347	-1,974	,057	,801	1,248
	budaya organisasi	-,181	,107	-,452	-1,687	,102	,345	2,896
	motivasi kerja	,130	,080	,424	1,636	,112	,370	2,702

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

**Sumber :** Data Primer diolah dengan SPSS 24, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari hasil uji multikolinearitas berdasarkan nilai *tolerance* pada variabel disiplin kerja didapatkan nilai 0,801 variabel budaya organisasi yaitu 0,345, dan variabel motivasi kerja sebesar 0,370. Jadi dari ketiga variabel tersebut nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil VIF variabel disiplin kerja diperoleh nilai 1,248, variabel budaya organisasi yaitu 2,896, dan variabel motivasi kerja yaitu 2,702 yang berarti nilai VIF ketiga variabel independen lebih kecil dari 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari suatu residual. Dalam hal ini dapat menggunakan cara yaitu analisis dengan menggunakan uji glejser.

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansinya, nilai signifikansi uji glejser dapat dibandingkan dengan tingkat signifikansi kepercayaan 5%. Apabila nilai *Sig* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya. Adapun hasil uji glejser pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,397	1,246		-2,725	,010
	Disiplin Kerja	,220	,079	,449	2,801	,009

Budaya Organisasi	,174	,083	,515	2,095	,044
Motivasi Kerja	-,120	,062	-,461	-1,947	,061

a. Dependent Variable: res\_2

**Sumber :** Data diolah dengan SPSS 24, 2022.

Berdasarkan hasil uji di atas dapat diinterpretasikan jika nilai *sig* lebih dari 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari hasil SPSS di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja nilai *sig* 0,009 yang berarti kurang dari 0,05, variabel budaya organisasi 0,44 kurang dari 0,05. Dan variabel motivasi kerja 0,61 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan begitu untuk mengatasi gejala heteroskedastisitas ini dengan melakukan transformasi log, yaitu data diubah dalam bentuk logaritma atau data di transformasi ke bentuk lainnya.<sup>10</sup> Pada data penelitian ini data yang di rubah dalam bentuk tranformasi logaritma yaitu variabel dependen Y. Adapun hasil uji transformasi log Y adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.16**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Transformasi Log**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,029	,013		-2,209	,035
	Disiplin Kerja	,001	,001	,311	1,768	,087
	Budaya Organisasi	,002	,001	,493	1,829	,077
	Motivasi Kerja	-,001	,001	-,422	-1,626	,114

a. Dependent Variable: abs\_res2

**Sumber :** Data Primer diolah dengan SPSS 24, 2022.

<sup>10</sup> Suharyadi, dan Purwanto, *Statistika : Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2*, (Jakarta : Salemba Empat, 2009). 232.

Sebagaimana hasil uji heteroskedastisitas glejser melihat pada nilai *sig* pada variabel disiplin kerja yaitu 0,57, variabel budaya organisasi 0,102, dan pada variabel motivasi kerja 0,112. Dari ketiga variabel tersebut nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,540 <sup>a</sup>	,291	,223	,56330	2,113

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: ABS\_RES2

**Sumber:** Data Primer diolah dengan SPSS 24, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, nilai output SPSS *Durbin Watson* sebesar 2,113. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai derajat 5% dengan jumlah sampel 35 dan variabel bebas 3. Melihat pada tabel durbin watson  $\alpha = 5\%$  diketahui  $d = 2,113$ ,  $dL = 1,28$  dan  $dU = 1,65$ . Selanjutnya yaitu  $4 - dU = 4 - 1,65 = 2,35$ . Dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika  $dU < d < (4-dU)$  yaitu  $1,65 < 2,113 < 2,35$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

## B. Pembuktian Hipotesis

### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat untuk meramal nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Persamaan



analisis regresi linear berganda menggunakan tiga variabel bebas berdasarkan rumus berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Adapun hasil uji hipotesis dengan regresi linear berganda terhadap tiga variabel bebas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3,440	1,411		-2,438	,021		
	disiplin kerja	,204	,098	,352	2,087	,045	,801	1,248
	budaya organisasi	,187	,087	,557	2,164	,038	,345	2,896
	motivasi kerja	-,121	,064	-,466	-1,874	,070	,370	2,702

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

**Sumber :** Data Primer diolah dengan SPSS 24, 2022.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil dengan melihat pada koefisien yaitu variabel didiplin kerja (X1) 0,204, variabel budaya organisasi (X2) 0,187, dan varabel motivasi kerja (X3) -0,121 dengan *konstant* sebesar -3,440 sehingga dapat dirumuskan menggunakan model persamaan regresi berikut :

$$Y = -3,440 + 0,204X_1 + 0,187X_2 + -0,121X_3 + e$$

Dari model persamaan regresi berganda diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $a$ ) = -3,440, apabila pada skor variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja sama dengan nol (0). Maka kinerja karyawan mengalami penurunan senilai 2,861.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) yaitu 0,204 yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja pada karyawan akan mengalami kenaikan sebanyak 0,204.
- c. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) yaitu 0,187 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,187..
- d. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X3) yaitu -0.121 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,202.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) secara parsial atau individual terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dalam pengujian ini membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan  $alpha$  5% bersama dengan signifikansinya ( $sig$ ). Untuk perhitungan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(a/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05 / 2 ; 35 - 3 - 1) \\
 &= (0,025 ; 31) \\
 &= \text{nilai } sig \text{ } 0,025 \text{ dan derajat bebas (df) } 31 \text{ adalah } \mathbf{2.039},
 \end{aligned}$$

Adapun hasil uji persial t adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji Persial t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-3,440	1,411		-2,438	,021
	disiplin kerja	,204	,098	,352	2,087	,045
	budaya organisasi	,187	,087	,557	2,164	,038
	motivasi kerja	-,121	,064	-,466	-1,874	,070

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

**Sumber :** Data Primer diolah dengan SPSS 24, 2022.

Adapun hasil yang diperoleh pada tabel uji t, variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan hasil *sig*  $0,045 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 2,039$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel budaya organisasi (X2) diperoleh hasil *sig*  $0,038 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung} 2,164 > t_{tabel} 2,039$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja (X3) didapatkan hasil *sig*  $0,070 > 0,05$ . Nilai  $t_{hitung} -1,874 < t_{tabel} 2,039$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya pada variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Simultan F

Uji F dikenal dengan uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Untuk perhitungan  $F_{\text{tabel}}$  adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k; n-k) \\
 &= F(3; 35 - 3) \\
 &= (3; 32) \\
 &= \text{Nilai derajat bebas atau df untuk pembilang (N1) yaitu} \\
 &\quad 3, \text{ dan df untuk penyebut (N2) yaitu } 50 \text{ dengan taraf } sig \text{ } 0,05 \\
 &\quad \text{adalah } \mathbf{2,90}.
 \end{aligned}$$

Adapun hasil uji F hitung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.20**

**Hasil uji Simultan F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,045	3	1,348	4,250	,013 <sup>b</sup>
	Residual	9,837	31	,317		
	Total	13,882	34			

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi

**Sumber :** Data primer diolah dengan SPSS 24, 2022.

Berdasarkan tabel uji simultan F diperoleh nilai  $sig \text{ } 0,013 < 0,05$ , dan hasil  $F_{\text{hitung}} \text{ } 4,250 > F_{\text{tabel}} \text{ } 2,90$ . Dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji simultan adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa variabel disiplin kerja, budaya

organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Jaringan Kantor Cabang BMT NU JATIM Se Kabupaten Pamekasan.**

Kedisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang senantiasa menjalankan tanggung jawabnya dengan baik serta mentaati setiap aturan yang berlaku mencerminkan kemampuan bekerja setiap individu melalui kedisiplinan yang tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien variabel X1 pada analisis regresi linear berganda yang diketahui sebesar 0,204 dimana apabila variabel disiplin kerja meningkat 1% maka kinerja pada karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,204.

Hasil perhitungan menggunakan uji signifikan t diperoleh variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan hasil nilai  $t_{hitung}$  2,087 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,039 dengan nilai  $sig$  0,045 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap hal ini berarti bahwa disiplin pegawai atau karyawan BMT NU JATIM SE Kabupaten Pamekasan meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah sifat karyawan yang secara sadar mematuhi peraturan organisasi tertentu yang dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi atau perusahaan.<sup>11</sup> Karyawan disiplin berarti memiliki kesadaran dan kesediaan dalam upaya mengikuti dan mematuhi aturan-aturanyang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja mereka<sup>12</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan atau pengelola BMT NU Kabupaten Pamekasan menyatakan bahwa kedisiplinan yang menyangkut disiplin waktu, peraturan dan tanggung jawab sudah diusahakan setiap individu karyawan sebaik mungkin memiliki kedisiplinan yang tinggi.<sup>13</sup> Kedisiplinan sebagai sarana melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Karyawan BMT NU se Kabupaten Pamekasan dituntut memenuhi ketercapaian tugas dan tanggung jawab yang diterima, karena dengan disiplin kerja merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dengan kebijaksanaan sumber daya manusia karyawan dalam mengemban tugas kerjanya.

Dalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor cabang BMT NU Jawa Timur se kabupaten Pamekasan dapat terbukti. Dikarenakan besar kecilnya

---

<sup>11</sup> Ibid, Mangkuprawira Ghafri, *Manajemen Mutu Sumber daya Manusia*, 122.

<sup>12</sup> Bambang Sudaryana, dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta : Deepublisher, 2022), 79.

<sup>13</sup> Wawancara Penelitian, BMT NU JATIM Cabang Pasean Pamekasan, Juli 2022.

kedisiplinan akan memiliki dampak yang signifikan baik terhadap karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid Anggara Sanjaya dan Prijati dalam jurnalnya “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari” yang menunjukkan bahwa hasil uji t nilai *sig* 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan.<sup>14</sup>

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Jaringan Kantor Cabang BMT NU JATIM Se Kabupaten Pamekasan.**

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien variabel X2 pada analisis regresi linear berganda yang diketahui sebesar 0,345 dimana apabila variabel disiplin kerja meningkat 1% maka kinerja pada karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,450.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji signifikan t diperoleh variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan hasil nilai  $t_{hitung}$  2,164 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,039 dengan nilai *sig* 0,038 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  teruji, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>14</sup> Sasti Vidia Febrianti, “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar”, Skripsi, (Juni 2017), 58.

Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor cabang BMT NU Jawa Timur se kabupaten Pamekasan. Dengan budaya yang di anut saat BMT NU Jawa Timur saat ini mampu membimbing perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif dan tentunya bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU Jawa Timur se Kabupaten Pamekasan menunjukkan hasil yang positif, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Suatu organisasi atau perusahaan dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Budaya organisasi sistem nilai, norma, kebiasaan dan filosofi yang dianut oleh anggota-anggotanya yang diterapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.<sup>15</sup> Setiap organisasi perusahaan memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka masing-masing.

Suatu budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya, hal itu karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya organisasi yang kuat akan mampu memberikan suatu perbedaan perilaku dari semua karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sampai dengan hasil akhir

---

<sup>15</sup> Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Graha Ilmu: Yogyakarta, 2011), 7.



yang dicapai oleh karyawan.<sup>16</sup> karyawan dengan budaya organisasi perusahaan yang kuat akan dengan mudah akan timbul komitmen pada sesuatu yang lebih luas ke arah tujuan perusahaan dari pada kepentingan diri individual.

Suatu organisasi pada umumnya memiliki budaya tertentu yang secara sengaja diciptakan oleh pendirinya.<sup>17</sup> Budaya BMT NU Jawa Timur yang didirikan oleh pengurus MWC Nahdatul Ulama (organisasi kemasyarakatan dan keagamaan) dengan nama *Baitul Maal Wat Tamwil Nahdatul Ulama* terdapat keterikatan besar dengan dengan nilai-nilai ke NU an. Istilah nama *Baitul Maal Wat Tamwil Nahdatul Ulama* yang berlangsung selama kurang lebih 3 tahun berubah menjadi BMT Nuansa Ummat dengan alasan legalitas *Nahdatul Ulama* sebagai suatu organisasi kemasyarakatan. Jadi, budaya yang dimiliki BMT NU berdasarkan kepercayaan yang di anut oleh golongan Nahdatul Ulama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala cabang BMT NU Cabang Pasean didapatkan bahwa BMT pada dasarnya tidak pernah lepas dari budaya Nahdatul Ulama. Keterikatan antara kepercayaan golongan NU dalam mengoperasikan BMT tetap terikat dengan nuansa ke Islaman. Budaya tersebut dapat berupa tindakan dalam operasional BMT maupun kepercayaan yang di anut. Menurut Bapak Rosyid budaya BMT dapat berupa salam sapa terhadap anggota atau nasabah, pembacaan *rotibul haddad* pada setiap hari senin, dan lain sebagainya.<sup>18</sup>

Budaya salam merupakan bentuk pernyataan hormat terhadap seseorang, budaya salam di BMT NU biasanya dilakukan oleh karyawan atau pengelola

---

<sup>16</sup> Moh Syaiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Linhkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya : CV Jakad Publishing, 2-18), 33-34.

<sup>17</sup> Suparyadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan yang Efektif*, ( Yogyakarta : ANDI, 2020), 11.

<sup>18</sup> Budaya Otganisasi BMT NU, BMT NU Cabang Pasean, Wawancara, 18 Mei 2022.

sebagai tindakan menghargai dan menghormati nasabah. Menurut wawancara kepala BMT Cabang Pasean, bapak Dirut (Direktur Utama) Mashudi Kanzilah dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah atau anggota mewanti-wanti terhadap cabang untuk menggunakan bahasa daerah yang halus dan sopan. Salam dan sapa sebagai salah satu perwujudan dari sikap sopan dan santun dalam memberikan pelayanan terhadap anggota BMT.

Budaya *rotibul haddad* merupakan budaya dengan praktik kepercayaan atau ritual yang bersifat keagamaan. Praktik ini dilaksanakan bersifat mingguan yaitu pada setiap hari senin. *Rotibul haddad* adalah sekumpulan doa-doa, wirit, kalimat toyyibah dan juga sholawat. Setiap hari senin sebelum jam kerja dilaksanakan, BMT NU mengadakan pembacaan *Rotibul Haddad* yang diawali dengan pembacaan surat *Yaasin* secara bersama-sama, yang kemudian dilanjutkan dengan pembacaan doa-doa, wirit, dan membaca kalimat toyyibah. Pembacaan *rotibul haddad* diyakini memiliki banyak fungsi yang positif. Salah satunya sebagai suatu permohonan keselamatan. Usai pembacaan *rotibul haddad*, dilanjutkan dengan menyanyikan mars BMT NU.

Menyanyikan lagu mars BMT NU dengan tujuan menyampaikan pesan dan sebagai pengobar semangat bekerja dengan mengabdikan tanpa batas serta mewujudkan kesejahteraan yang *mardhatillah*. Dalam mars BMT NU terdapat nilai-nilai keislaman yang disebutkan dalam lirik “Terangi Islam dengan ekonomi Syariah”<sup>19</sup>, tentunya dalam lagu mars BMT NU menjelaskan identitas mereka sebagai lembaga keuangan koperasi yang berbasis syariah.

---

<sup>19</sup> BMT NU Sumberasih, Mars BMT NU Jawa Timur, <https://m.facebook.com/100543731306754/photos/a.100716391289488/176757673685359/>

Observasi yang dilakukan peneliti terhadap BMT NU Cabang Pasean terlihat bahwa setiap hari senin sebelum jam kerja dimulai pembacaan *rotibul haddat* dilaksanakan sebelum kemudian memberikan pelayanan terhadap anggota atau nasabah. Kebiasaan tersebut membangun minat dan loyalitas mereka untuk mempercayai bertransaksi di BMT NU. Hal ini sejalan dengan penelitian Anton Hiodardjo dan Waffa Mutia Mutafannin dalam jurnalnya “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus KSPPS Dana Ukhuwah”, dalam penelitian tersebut didapatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil penelitiannya diketahui nilai  $sig < 0,006$  lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Dan uji persial t yaitu  $t_{hitung} 2,997$  lebih besar dari  $t_{tabel} 2,056$  yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup>

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Jaringan Kantor Cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.**

Penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu nilai koefisien variabel X3 pada analisis regresi linear berganda yang diketahui sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat 1% maka kinerja pada karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,202.

---

<sup>20</sup> Anton Hiodardjo, Waffa Mutia Mutafannin, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus KSPPS Dana Ukhuwah” Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol 10, No 2(Juni 2019), 267.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji signifikan t diperoleh variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan hasil nilai  $t_{hitung}$  -1,874 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,039 dengan nilai *sig* 0,070 lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja di BMT NU Jawa timur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besaran motivasi pimpinan maupun sesama tim kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini.

Wawancara dilakukan terhadap kepala cabang BMT NU Cabang Pasean menyatakan bahwa alhamdulillah cabang dalam pemenuhan kebutuhan karyawan atau pengelola sudah diupayakan memberikan yang terbaik, dalam hal ini menyangkut kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, aktualisasi diri dan lain sebagainya.<sup>21</sup> Wawancara tersebut menganggap bahwa motivasi sudah dinilai cukup dari berbagai pihak.

Dalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor cabang BMT NU Jawa Timur se kabupaten Pamekasan tidak terbukti. Dikarenakan motivasi kerja pada BMT NU JATIM Kabupaten Pamekasan sudah di nilai baik. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur dalam jurnalnya “Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK”.

---

<sup>21</sup> Motivasi Kerja, BMT NU Cabang Pasean, Wawancara, 18 Mei 2022.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur menunjukkan bahwa hasil uji t variabel motivasi  $0,707 < t_{\text{tabel}} 1,976$  dan nilai *sig*  $0,481 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hubungan pada variabel motivasi kerja berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Jadi, tinggi rendahnya motivasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>22</sup>

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.**

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) diperoleh F hitung  $4,250 > F_{\text{tabel}} 2,90$ , dan nilai signifikansi  $0,013 < \text{tingkat kesalahan } 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui juga besarnya R Square adalah sebesar  $0,227$  atau  $22,7 \%$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja (Y) sebesar  $22,7 \%$ , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *job knowledge*, kepahaman dan kepatuhan, dan moral kerja.<sup>23</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arief Budi Santoso yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan

---

<sup>22</sup> Raden Yohanes Luhur, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi akerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK” Jurnal OE Vol VI No 3, (November 2014), 339.

<sup>23</sup> Fitri Rezeki, *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan pada Usaha dagang*, (Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta dan Penulis, 2022),18.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah”. Menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja di Panin Bank Cabang Pondok Indah.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Arief Budo Santoso, “ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah”, Jurnal Ilmiah, Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol 6, No 1, (2018).