

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil BMT Nuansa Umat Jawa Timur

BMT NU lahir berangkat dari sebuah keprihatinan pengurus MWC Nahdatul Ulama atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya dan masyarakat Kecamatan Gapura pada khususnya atas semakin merajalelanya praktik rentenir dengan bunga hingga 50% perbulan yang jelas mencekik usaha masyarakat sehingga sulit berkembang. Kesejahteraan masyarakat tidak lagi peningkatan secara signifikan padahal etos kerja masyarakat cukup tinggi. Hal ini sesuai dengan lagu Madura yang berjudul *asapok ngin abental ombek* (berselimut angin dan berbantal ombak).

Untuk mewujudkan program tersebut, serangkaian upaya telah dilakukan oleh Lembaga perekonomian MWC NU Gapura, diawali dengan pelatihan kewirausahaan (08-10 April 2003). Bincang bersama alumni pelatih guna merumuskan model penguatan ekonomi kerakyatan (13 Juli 2003). Temu usaha (21 November 2003), lokakarya tanaman alternatif selain tembakau (13 Mei 2004) dan lokakarya perencanaan pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU).

Dari lokakarya tersebut akhirnya ditemukan persoalan yang sedang dihadapi oleh masyarakat kecil adalah lemahnya akses permodalan, lemahnya pemasaran, dan lemahnya penguasaan teknologi. Pada awalnya para peserta lokakarya dan

MWC NU Gapura keberatan dengan gagasan ketua lembaga perekonomian untuk mendirikan BMT. Keberatan pengurus bukan tanpa alasan, salah satu alasan mendasar bagi mereka karena trauma masa lalu yang seringkali dibentuk lembaga keuangan, ujung-ujungnya uang pengurus MWC disalahgunakan. Dan akhirnya pada 01 Juli 2004 pengurus MWC NU bersama-sama dengan peserta lokakarya menyepakati gagasan untuk mendirikan sebuah usaha simpanan pinjam pola syariah yang diberi nama BMT (Baitul Maal Wattamwil).

Akhirnya sejak tahun 2006 kehadiran BMT NU mulai ada perkembangannya dan tangisan tersebut telah memberikan jalan kepada pengurus untuk bisa untuk melalui masa-masa sulit dan Alhamdulillah hingga sekarang tetap eksis. Hal ini terbukti pada akhir tahun buku 2006 jumlah asset BMT NU telah mencapai Rp 30.361.230.17,00 dengan jumlah anggota 182 orang dan laba bersih Rp 5.356.282,00.

Melihat perkembangan BMT NU pada akhir 2006, maka pada 12 April 2007 pengurus melengkapi legal formalnya sebagai sebuah koperasi agar mendapatkan pengakuan dari pemerintah dan akhirnya pada tanggal 4 Mei 2007 telah resmi terdaftar di akte notaris: 10 Badan Hukum: 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, SIUP:503/6731/SIUP-K/435.14/2007.TDP:132125200588, NPWP 02.599.962.4-608.000.

Setelah BMT Nuansa Umat mulai tumbuh dan berkembang di Gapura Sumenep, kemudian BMT Nuansa Umat Jatim mulai memebukan kantor cabang di berbagai kabupaten di Jawa Tmur salah satunya terdapat di kabupaten Pamekasan.¹

¹ <http://www.bmtnujawatimur.com> diakses pada 15 Maret 2023 pukul 08:33 WIB.

Tabel 4.1
Sebaran Kantor Cabang BMT NU Jatim
Se-Kabupaten Pamekasan

No	Cabang	Alamat
1	Pasean	Jl. Raya Pasean, Dsn. Lebbak Barat, Ds. Tlontoraja, Kec Pasean, Pamekasan, Jawa Timur
2	Pakong	Jl. Raya Pakong-Waru, Duko, Tampojung, Kec. Pakong, Pamekasan, Jawa Timur 69352.
3	Larangan	Tomang Mate, Blumbungan, Kec. Larangan, Pamekasam, Jawa Timur 69383.
4	Galis	Jl. Raya Pamekasan –Sumenep, Pandian, Ponteh, Kec. Galis, Pamekasan, Jawa Timur, 69382.
5	Kadur	Lot Polot, Kadur, Kec. Kadur, Pamekasan, Jawa Timur 69355.
6	Tlanakan	Jl. Kamal-Kalianget, Ragang, Branta Pesisir, Kec. Tlanakan, Pamekasan, Jawa Timur 69371.
7	Propo	Jl. Gayam Barat, Kec. Propo, Pamekasan, Jawa Timur 69363.

Sumber Data: Data Primer, diolah tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.1 kantor cabang BMT Nuansa Umat Jatim di Kabupaten Pamekasan terdiri dari tujuh kantor cabang, yaitu: BMT NU Cabang Pasean, BMT NU Cabang Pakong, BMT NU Cabang Larangan, BMT NU Cabang Galis, BMT NU Cabang Kadur, BMT NU Cabang Tlanakan dan BMT NU Cabang Propo.

a. Visi BMT Nuansa Umat Jawa Timur

Terwujudnya BMT NU yang jujur, amanah, dan profesional sehingga anggun dalam layanan, unggul dalam kinerja menuju terbentuknya 100 kantor cabang pada tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota.

b. Misi BMT Nuansa Umat Jawa Timur

- 1) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utama.

- 2) Menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang profesional dan amanah.
- 3) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.
- 4) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar *ta'awun* dan penyaluran pembiayaan pada segment UMKM baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah.
- 5) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqah dan wakaf.
- 6) Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
- 7) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai prinsip kehati-hatian.
- 8) Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
- 9) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah.

c. Tujuan BMT Nuansa Umat Jawa Timur

Meningkatkan kesejahteraan bersama dengan berbagi keuntungan melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidah-kaidah muamalah *syar'iyah* yang memegang teguh keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian.

a. Motto BMT Nuansa Umat Jawa Timur

Menebar manfaat berbagi keuntungan

f. Budaya Kerja BMT Nuansa Umat Jawa Timur

- 1) *Siddiq* (Menjaga martabat dan Integritas).
- 2) *Amanah* (Terpercaya dengan penuh tanggung-jawab).
- 3) *Fathonah* (Profesional dan ikhlas dalam mengabdikan).
- 4) *Tabligh* (Bekerja penuh keterbukaan dan kejujuran).
- 5) *Istiqomah* (Giat dan konsisten menuju kesuksesan).

g. Prinsip Kerja BMT Nuansa Umat Jawa Timur

- 1) Jujur (mengedepankan kejujuran dan kebenaran dalam berfikir, bersikap, mengabdikan, dan melayani).
- 2) Giat (mengedepankan tugas dan tanggungjawab di atas kepentingan pribadi serta mengabdikan tanpa batas).
- 3) Ikhlas (mengedepankan nilai-nilai ibadah dan melayani umat dengan ikhlas).

h. *Taqline* BMT Nuansa Umat Jawa Timur

- 1) Direksi (Ikhlas melayani, mengabdikan dengan nurani).
- 2) Manajer Area (Membangun integritas, mewujudkan loyalitas).
- 3) Kepala Cabang (Aksi, evaluasi, eksekusi menuju prestasi).
- 4) *Team Lending* (Proses cepat, no riba).
- 5) *Team Funding* (Disiplin, amanah, cepat, tangkas).
- 6) Tim Keuangan (Ramah dalam layanan, amanah dalam laporan).
- 7) Teller (Senyum, salam, sapa, santun).

i. Struktur Organisasi BMT Nuansa Umat Se Kabupaten Pamekasan

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada lembaga keuangan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan di inginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisah kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lainnya dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi di batasi.²

Adapun struktur BMT Nuansa Umat Jatim yang ada di Kabupaten Pamekasan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Struktur Organisasi BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan

Cabang	Kepala Cabang	Bag. Keuangan & Adm	Teller	Bag. Tabungan	Bag. Pembiayaan	Bag. Lasisma
Galis	Imam Maulidi	Titin Musyarr ofah	Irma Munaf atilla, Heni Sunaira	Faridatus Shalehah, Al Mutaasit hillah, Eva Kurnia Wati, Uswatul Hasanah	Moh. Zainullah	Nurhayat, Sutrisna Ningsih
Kadur	Mahrus Zailani	Miftahu Rahmah	Iltizam ah	Hafidi	Hasyim As'ari	Muhamma d Muzanni
Larangan	Fariqul Isbaha	Yuliana Inti Sari	Wasilat ur, Rah mah	Lutfi Rahman, Ainur Rosyadi	Moh. Jamali, Herman	Suramalah
Propopo	Za'i	Raja Mina	Siti Khodija, Farid	Ach. Nadir	Abd. Rosyid, Khoiru Umam	Ach. Wahyudi

² Rynaldi Dwitama, "Pengertian Struktur Orgnisasi", diakses di <https://rynaldi-dwitama.blogspot.com> pada tanggal 18 Desember 2022 pukul 12:47.

Tlanakan	Hanafi	Vita Meilani	Nur Aini	Taufiqur Rahman, Moh. Ihlas Moh. Ali	Masrullah	Joni Sodikin
Pakong	Moh Ali	Masfufa	Khoirun Nisa'	Hasan Basri, fauzan	Hanafi, Irawan	Laily
Pasean	Abd. Rasyid	Zainatul Ulfa	Kuntum	Lutfiadi, Pawaid	Saiful Anwar, Taufiq	Kamilah

Sumber: Data Primer Wawancara yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa BMT Nuansa Umat Jatim memiliki tujuh kantor cabang yang tersebar Se-kabupaten Pamekasan yaitu : BMT Nuansa Umat Jatim Cabang Galis memiliki sebelas karyawan, BMT Nuansa Umat Jatim Cabang Kadur memiliki enam karyawan, bmt Nuansa Umat Jatim Cabang Larangan memiliki delapan karyawan, BMT Nuansa Umat Jatim Cabang Proppo memiliki delapan karyawan, BMT Nuansa Umat Jatim Cabang Tlanakan memiliki sembilan karyawan, BMT Nuansa Umat Jatim Cabang Pakong memiliki delapan karyawan dan BMT Nuansa Umat Jatim Cabang Pasean memiliki delapan karyawan. Jadi, total karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan berjumlah lima puluh delapan orang karyawan.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini di dapat dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan. Penelitian ini menyebarkan 58 kuesioner kepada karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner, kemudian diolah menggunakan Aplikasi SPSS 24 dengan sampel terpenuhi. Berikut ini adalah rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3**Rincian Penerimaan Dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner yang di sebar	58
Kuesioner yang di Kembalikan	58
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang di gunakan	58
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebar adalah 58, kuesioner yang digunakan adalah 58. Jadi, tingkat pengembalian kuesioner yang digunakan adalah 100%.

1. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden ini menggambarkan kondisi atau keadaan responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik tersebut adalah sebagai berikut:

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data responden mengenai jenis kelamin karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1

Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data Primer, diolah dengan Word, 2022.

Berdasarkan gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa data penelitian berdasarkan jenis kelamin karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan diperoleh Laki-laki yakni 35 orang (60%) dimana karyawan laki – laki memerankan tugas di lapangan yang memerlukan sumber daya manusia yang cukup banyak dikarenakan penyesuaian dengan target pemasaran perusahaan dan juga luas lokasi yang menjadi titik pemasarannya. Untuk satu kantor cabang di isi oleh karyawan laki – laki sebanyak 4 –6 Orang. Sedangkan perempuan yakni 23 orang (40%) dimana jumlah ini lebih sedikit dari karyawan laki – laki dikarenakan perannya yakni dibagian pembukuan keuangan yang dimana sebagian besar tugasnya dibantu oleh teknologi komputerisasi. Sehingga untuk sumber daya manusianya di kurangi, dalam setiap kantor cabang hanya memerlukan 1-2 orang saja.

b. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun data responden mengenai pendidikan karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.2

Pendidikan Responden



Sumber: Data Primer, diolah dengan Word, 2022.

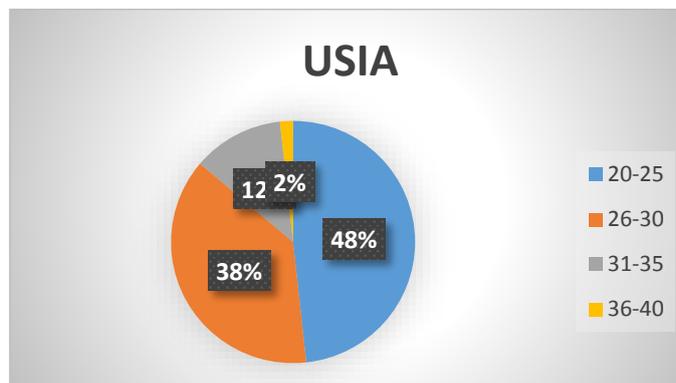
Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data penelitian berdasarkan pendidikan karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan diperoleh lulusan S1 sebanyak 54 orang (93%) jumlahnya jauh lebih banyak dari pada lulusan MA/ sederajat. Hal ini dikarenakan SDM lulusan S1 memiliki kompetensi keilmuan program studi yang lebih mendalam sehingga dapat menyeimbangi tuntutan persaingan antar lembaga keuangan. Sedangkan untuk lulusan MA/ sederajat sebanyak 4 orang (7%) lebih sedikit jumlahnya. Dikarnakan rata – rata karyawannya lebih dulu bergabung dengan perusahaan yang dimana sebelum ditetapkannya kebijakan batas minimal pendidikan S1.

a. Profil Responden Berdasarkan Usia

Adapun data responden mengenai usia karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.3

Usia Responden



Sumber: Data Primer, diolah dengan Word, 2022.

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa data penelitian berdasarkan usia karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan diperoleh untuk usia 20-25 tahun sebanyak 28 orang (48%), usia 26-30 tahun sebanyak 22 (38%) dimana mayoritas karyawan BMT rentan usianya antara 20-30

tahun lebih banyak dikarenakan pada usia ini SDM lebih produktif dalam hal kemampuan mengikuti tren perkembangan di dunia kerja saat ini. Usia 31-35 sebanyak 7 orang (12%) dan untuk usia 36-40 sebanyak 1 orang (2%) jumlahnya lebih sedikit karena pada usia ini tingkat keproduktifannya mulai berkurang karena disebabkan tenaga dan pikirannya cenderung menurun.

2. Deskripsi Variabel

Dijelaskan melalui tanggapan responden, variabel *Independent* terdiri dari lingkungan kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan variabel *dependent* terdiri dari kinerja karyawan (Y). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rincian masing-masing variabel sebagai berikut:

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan *skala liker*. Jumlah pertanyaan sebanyak 9 butir untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 butir untuk variabel motivasi kerja (X2) dan 12 butir untuk variabel kinerja (Y). Sehingga jumlah keseluruhan pertanyaan adalah 31 butir pertanyaan.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Sikap responden terhadap variabel lingkungan kerja di jelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	65,5%	20	34,5%	-	-	-	-	-	-	58	100%
2	43	74,1%	15	25,9%	-	-	-	-	-	-	58	100%
3	31	53,4%	27	46,6%	-	-	-	-	-	-	58	100%
4	33	56,9%	25	43,1%	-	-	-	-	-	-	58	100%
5	35	60,3%	23	39,7%	-	-	-	-	-	-	58	100%
6	42	72,4%	16	27,6%	-	-	-	-	-	-	58	100%
7	27	46,4%	25	43,1	6	10,3%	-	-	-	-	58	100%
8	42	72,4%	16	27,6%	-	-	-	-	-	-	58	100%
9	37	63,8%	21	32,2%	-	-	-	-	-	-	58	100%
To tal	328		173		6							

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

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja diatas, menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 328 responden, setuju sebanyak 173 responden, dan kurang setuju ada 6 responden sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\text{Skor} = ((\sum \text{STSx1}) + (\sum \text{TSx2}) + (\text{KSx3}) + (\text{Sx4}) + (\text{SSx5})) : (\text{nx5x9})$$

$$= ((0 \times 1) + (0 \times 2) + (6 \times 3) + (173 \times 4) + (328 \times 5)) : (58 \times 5 \times 9)$$

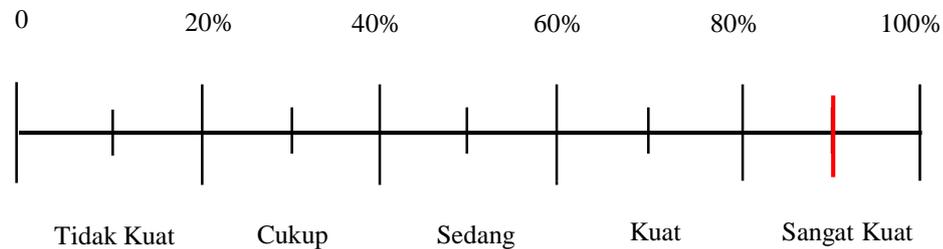
$$= (0 + 0 + 18 + 692 + 1.640) : 2.610$$

$$= 2.350 : 2.610$$

$$= 0,90 \times 100\% = 90\%$$

Secara kontinum 90% termasuk kategori sangat kuat karena berada diantara 80% - 100%.

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel lingkungan. secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Sikap responden terhadap variabel lingkungan kerja di jelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	56,9%	25	43,1%	-	-	-	-	-	-	58	100%
2	26	44,8%	32	55,2%	-	-	-	-	-	-	58	100%
3	24	41,4%	32	55,2%	2	3,4%	-	-	-	-	58	100%
4	4	6,9%	5	8,6%	38	65,5%	11	19%	-	-	58	100%
5	30	51,7%	28	48,3%	-	-	-	-	-	-	58	100%
6	36	62,1%	22	37,9%	-	-	-	-	-	-	58	100%
7	37	63,8%	21	36,2%	-	-	-	-	-	-	58	100%
8	40	69,0%	18	31,0%	-	-	-	-	-	-	58	100%
9	39	67,2%	19	32,8%	-	-	-	-	-	-	58	100%
10	37	63,8%	20	34,5%	1	1,7%	-	-	-	-	58	100%
Total	306		222		41		11					

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

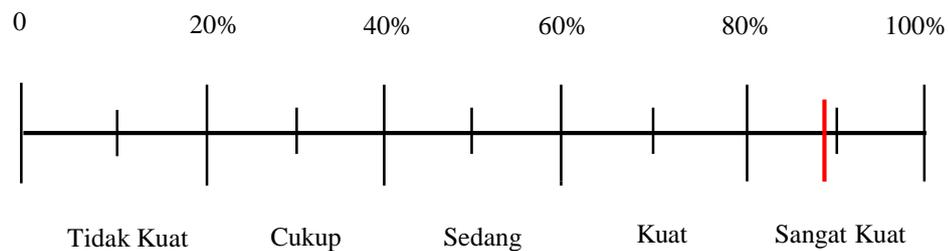
Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja diatas, menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 306 responden, setuju sebanyak 222 responden, kurang setuju ada

41 responden dan tidak setuju 11 responden sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum \text{STSx1})+(\sum \text{TSx2})+(\text{KSx3})+(\text{Sx4})+(\text{SSx5})) : (\text{nx5x10}) \\
 &= ((0 \times 1)+(11 \times 2)+(41 \times 3)+(222 \times 4)+(306 \times 5)) : (58 \times 5 \times 10) \\
 &= (0+22+123+888+1.530) : 2.900 \\
 &= 2.563 : 2.900 \\
 &= 0,88 \times 100\% = 88\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum 88% termasuk kategori sangat kuat karena berada diantara 80% - 100%.

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel motivasi. secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Sikap responden terhadap variabel kinerja karyawan di jelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	65,5%	20	34,5%	-	-	-	-	-	-	58	100%
2	35	60,3%	22	37,9%	1	1,7%	-	-	-	-	58	100%
3	29	50,0%	29	50,0%	-	-	-	-	-	-	58	100%
4	27	46,6%	30	51,7%	1	1,7%	-	-	-	-	58	100%
5	40	69,0%	18	31,0%	-	-	-	-	-	-	58	100%
6	40	69,0%	18	31,0%	-	-	-	-	-	-	58	100%
7	26	44,8%	31	53,4%	1	1,7%	-	-	-	-	58	100%
8	26	44,8%	32	44,2%	-	-	-	-	-	-	58	100%
9	25	43,1%	29	50,0%	4	6,9%	-	-	-	-	58	100%
10	36	62,1%	22	37,9%	-	-	-	-	-	-	58	100%
11	36	62,1%	22	37,9%	-	-	-	-	-	-	58	100%
12	35	60,3%	23	39,7%	-	-	-	-	-	-	58	100%
Total	367		296		7							

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

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan diatas, menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 367 responden, setuju sebanyak 296 responden, dan kurang setuju ada 7 responden sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\text{Skor} = ((\sum \text{STSx1}) + (\sum \text{TSx2}) + (\text{KSx3}) + (\text{Sx4}) + (\text{SSx5})) : (\text{nx5x12})$$

$$= ((0 \times 1) + (0 \times 2) + (7 \times 3) + (296 \times 4) + (367 \times 5)) : (58 \times 5 \times 12)$$

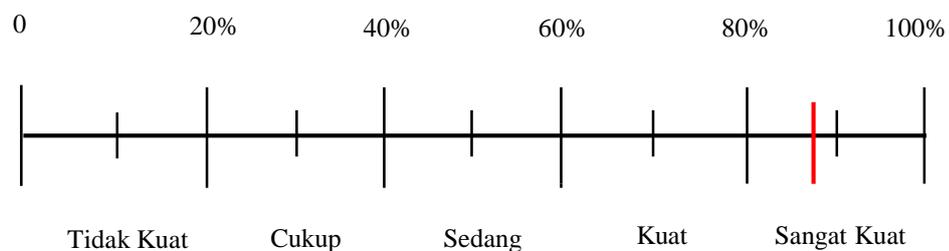
$$= (0 + 0 + 21 + 1.184 + 1.835) : 3.480$$

$$= 3.040 : 3.480$$

$$= 0,87 \times 100\% = 87\%$$

Secara kontinum 87% termasuk kategori sangat kuat karena berada diantara 80% - 100%.

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel kinerja. secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid/tidaknya suatu pernyataan kuesioner masing-masing indikator. Teknik pengujiannya menggunakan *person correlation* yakni menggunakan antara skor item dengan skor total item (nilai *r hitung*) dibandingkan dengan *r tabel*. Jika *r hitung* > *r tabel* maka item tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan dengan sampel penelitian yang berjumlah 58 responden dengan $\alpha = 0,05$ dengan besarnya *df* dapat dihitung $(n-2)=(58-2)= 56$ sehingga nilai *r tabel* sebesar 0,218. Berdasarkan uji validasi dalam penelitian ini, hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas (*Person Correlation*) Variabel X dan Y

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	R tabel	Validitas
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,737	0,218	Valid
	X1.2	0,750	0,218	Valid
	X1.3	0,724	0,218	Valid
	X1.4	0,728	0,218	Valid

	X1.5	0,700	0,218	Valid
	X1.6	0,507	0,218	Valid
	X1.7	0,506	0,218	Valid
	X1.8	0,729	0,218	Valid
	X1.9	0,675	0,218	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,529	0,218	Valid
	X2.2	0,471	0,218	Valid
	X2.3	0,624	0,218	Valid
	X2.4	0,225	0,218	Valid
	X2.5	0,587	0,218	Valid
	X2.6	0,547	0,218	Valid
	X2.7	0,565	0,218	Valid
	X2.8	0,637	0,218	Valid
	X2.9	0,594	0,218	Valid
	X2.10	0,559	0,218	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,642	0,218	Valid
	Y.2	0,730	0,218	Valid
	Y.3	0,730	0,218	Valid
	Y.4	0,816	0,218	Valid
	Y.5	0,666	0,218	Valid
	Y.6	0,666	0,218	Valid
	Y.7	0,610	0,218	Valid
	Y.8	0,660	0,218	Valid
	Y.9	0,588	0,218	Valid
	Y.10	0,656	0,218	Valid
	Y.11	0,723	0,218	Valid
	Y.12	0,731	0,218	Valid

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

Suatu indikator dikatakan valid apabila $n = 58$ $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} = 0,218$ dengan ketentuan:

$r_{hitung} > r_{tabel} (0,218) = \text{Valid}$

$r_{hitung} < r_{tabel} (0,218) = \text{Tidak Valid}$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tanggapan atau jawaban dari responden akan menghasilkan jawaban yang sama jika dilakukan pada tempat dan waktu berbeda. Suatu indikator dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
X1	0,839	Reliabel
X2	0,821	Reliabel
Y	0,899	Reliabel

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

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, semua variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan tersebut dikatakan reliabel karna nilai *Cronbach's alpha* nya > 0.60 .

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebasnya. Caranya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF. Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 . Berikut adalah hasil uji multikolinearitas tiap variabelnya:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.126	6.581		.931	.356		
	Lingkungan (X1)	.817	.150	.564	5.458	.000	.840	1.190
	Motivasi (X2)	.325	.128	.262	2.534	.014	.840	1.190

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel $0,840 > 0,10$ dan nilai VIF dari masing-masing variabel $1,190 < 10$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dependen dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* antar satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Variabel dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig $> 0,05$ apabila nilai sig $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan uji *glejser*. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*:

Tabel 4.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.476	4.145		2.286	.026		
	Lingkungan (X1)	-.074	.094	-.112	-.784	.436	.840	1.190
	Motivasi (X2)	-.092	.081	-.163	-1.136	.261	.840	1.190

a. Dependent Variable: Abs_RES

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

Berdasarkan hasil uji *glejser* di atas menunjukkan bahwa nilai sig variabel X1 sebesar 0,436 dan nilai sig variabel X2 sebesar 0,261. Berdasarkan hasil tersebut, nilai sig X1 dan X2 $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model antara variabel pengganggu masing-masing variabel independen (bebas saling mempengaruhi). Cara untuk mengetahui gejala autokorelasi adalah uji *Durbin Watson* dengan taraf signifikansi 5%. Ketentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Pengambilan Keputusan

Hipotesis Nol (H_0)	Keputusan	Jika
Tidak ada Autokorelasi Positif	Tolak H_0	$0 < d_{hitung} < d_{1,a}$
Tidak ada Autokorelasi Positif	Tidak Ada Keputusan	$d_{1,a} < d_{hitung} < d_{u,a}$
Tidak ada Autokorelasi Positif dan Negatif	Terima H_0	$d_{u,a} < d_{hitung} < 4 - d_{u,a}$
Tidak ada Autokorelasi Negatif	Tidak Ada Keputusan	$4 - d_{u,a} < d_{hitung} < 4 - d_{1,a}$
Tidak ada Autokorelasi Negatif	Tolak H_0	$4 - d_{1,a} < d_{hitung} < 4$

Sumber Data: Data Primer, diolah tahun 2022.

Berdasarkan rumus di atas, maka dalam penelitian ini hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS 24 yaitu:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.506	.488	3.089	2.258
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

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

Dari tabel diatas menunjukkan nilai DW sebesar 2,258. Maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel menggunakan derajat 5% dengan jumlah sampel 58 dan variabel bebas 2, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Keputusan

dL	dU	4-dL	4-dU	DW	Keputusan
1,505	1,647	2,494	2,352	2,258	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber Data: Tabel Durbin Watson, 2022.

Keterangan:

Tabel tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 2,258 berada diantara nilai $dU = 1,647$ dan nilai $4-Du = 2,352$ ($dU < DW < 4-dU$), yakni $1,647 < 2,258 < 2,352$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Variabel dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansinya $> 0,05$. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*:

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03438612
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.079
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

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

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogrov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,200. Artinya nilai signifikansinya (0,200) > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pola hubungan pengaruh positif atau negatif antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.126	6.581		.931	.356
	Lingkungan Kerja (X1)	.817	.150	.564	5.458	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.325	.128	.262	2.534	.014

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan (Y)

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

Hasil analisis regresi linear berganda pada uji t di atas diperoleh koefisien variabel independen lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,817, variabel independen motivasi kerja (X_2) sebesar 0,325 sedangkan konstantanya sebesar 6,126. Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linear berganda di atas, maka model persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 6,126 + 0,817X_1 + 0,325X_2 + e$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 6,126. Hal ini menunjukkan bahwa apabila independen bernilai tetap atau konstan maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 6,126.
- b. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 6,126 + 0,817X_1 + 0,325X_2 + e$, maka setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,817 di BMT Nuansa Umat Jawa Timur se Kabupaten Pamekasan.
- c. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan $Y = 6,126 + 0,817X_1 + 0,325X_2 + e$, maka setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,325 di BMT Nuansa Umat Jawa Timur se Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan hasil uji regresi di atas menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja ($X_1 = 0,817$) merupakan faktor paling dominan mempengaruhi kinerja

karyawan di BMT Nuansa Umat Jawa Timur se Kabupaten Pamekasan dibandingkan dengan faktor motivasi kerja ($X_2 = 0,325$).

2. Uji t (Uji Signifikan Secara Parsial)

Uji t (secara parsial) digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ dengan pengambilan keputusan:

- Jika variabel t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika variabel t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berikut adalah tabel hasil uji signifikansi secara parsial :

Tabel 4.16

Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.126	6.581		.931	.356
	Lingkungan Kerja (X1)	.817	.150	.564	5.458	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.325	.128	.262	2.534	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh hasil sebesar 5,458 (lebih besar dari $t_{tabel} = 2,004$) dengan taraf sig. 0,000 (lebih kecil dari taraf sig. 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan t hitung untuk

variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh hasil sebesar 2,534 (lebih besar dari t tabel =2,004) dengan taraf sig. 0,014 (lebih kecil dari taraf sig. 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Uji F (uji simultan) bertujuan untuk menguji hipotesis tentang “Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan” dengan $\alpha = 0,05$ dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika variabel $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika variabel $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil uji signifikansi secara simultan variabel independen:

Tabel 4.17

Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.569	2	268.285	28.115	.000 ^b
	Residual	524.827	55	9.542		
	Total	1061.397	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

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

Dari hasil uji F di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 28,115 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,162. Hal ini berarti bahwa nilai F_{hitung} (28,115) > nilai F_{tabel} (3,162) dan sig 0,000 < 0,05 sehingga keputusannya adalah variabel X (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak yang berarti “ Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan”.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat *R Square*. Berikut hasil koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS:

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.488	3.08906

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

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

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,506 atau 50,6%. Hal ini berarti sebesar 50,6 % kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel bebas yakni variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,6\% = 49,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel tersebut meliputi kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, kondisi kerja dan kerja sama.

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
Ha1	Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.	Berpengaruh Signifikan
Ha2	Terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan	Berpengaruh Signifikan
Ha3	Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan	Berpengaruh Signifikan

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

C. Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pameksan”. Secara parsial dan secara simultan.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel lingkungan kerja bertanda positif yang berarti lingkungan kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T (uji parsial) t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 5,458 taraf sig 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (5,458) > t_{tabel} (2,004) dan nilai sig. (0,000) < 0,05. Sehingga dapat simpulkan bahwa

Ha1 diterima dan H01 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan uraian penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan. Dimana lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap karyawan dan sangat mempengaruhi mental serta pikiran setiap karyawan. Lingkungan yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan, fasilitas yang menunjang dalam bekerja memadai dalam membantu pekerjaan serta hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik. Sehingga rasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan akan tercipta.

Hal tersebut mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³ Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Supriyanto M.Djudi dan Mukzam yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.⁴ Baik itu dari segi hubungan atasan dengan karyawan, komunikasi, kondisi ruangan, fasilitas serta perlengkapan yang menunjang dalam proses bekerja.

³ Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo, " Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan DKI Jakarta", *Jurnal Ilmiah M-Progres*, vol. 12, No. 1 (Januari 2022).

⁴ Heri Supriyanto M.Djudi dan Mukzam, " Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada karyawan LPP radio Republik Indonesia Stasiun Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58, No. 1 (Mei 2018).

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pameksan

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel motivasi kerja bertanda positif yang berarti motivasi kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T (uji parsial) t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 2,534 taraf sig. 0,014, Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,534) > t_{tabel} (2,004)$ dan nilai sig. $(0,014) < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pameksan. Berdasarkan uraian penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja kepada para karyawan memberikan dampak yang positif bagi karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pameksan. Selain itu, motivasi dapat meningkatkan tingkat percaya diri dalam bekerja yaitu dengan tumbuhnya sikap semangat dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya selaku karyawan. Selain itu, rasa senang selalu dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan serta selalu merasa tertantang terhadap semua tugas yang diberikan oleh atasan akan memunculkan motivasi tersendiri bagi seorang karyawan.

Hal tersebut mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiki Rindi Arini, Mohammad Djudi Makzam dan Ika Ruhana (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵ Dimana setiap karyawan sangat membutuhkan

⁵ Kiki Rindi Arini, dkk, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Jombang Baru)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 22, No. 1 (Mei 2015).

motivasi sebagai penyemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Baik motivasi dari internal kantor seperti dari pimpinan ke bawahan maupun antar karyawan dan juga eksternal kantor seperti dari pihak keluarga. Selain itu, adanya *reward* untuk karyawan yang berprestasi akan mendorong setiap karyawan agar mampu bekerja dengan sungguh- sungguh serta memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Disamping itu, ada yujuan lain yaitu ingin mendapatkan *reward* yang telah disiapkan perusahaan.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pameksan

Dari hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,115 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,162. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (28,115) lebih besar dari F_{tabel} (3,162) dan taraf sig. (0,000) < 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pameksan. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja memuaskan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pameksan. Sehingga dengan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula terhadap citra BMT Nuansa Umat Jatim. Selain itu, disiplin dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan serta mampu menjaga nama baik perusahaan akan menciptakan tingkat volume kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Hal tersebut mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heri Supriyanto M.D judi dan Mukzam yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶ Seiring dengan mendukungnya kedua faktor tersebut, maka peluang untuk terciptanya kinerja maksimal akan tercapai dengan baik, lingkungan kerja yang kondusif,serta keamanan lingkungan yang terjaga.

4. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan

a) Kompensasi

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tidak dapat disangkal, merupakan harapan utama setiap pegawai terhadap organisasinya. Kompensasi yang diharapkan disini terkait dengan kontribusi yang telah diberikan para pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Disisi lain, kompensasi juga merupakan salah satu cara dominan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan apabila dapat diterapkan dengan baik oleh setiap kantor, maka akan dirasakan pengaruh positif terhadap penciptaan semangat kerja pegawai. Yang menjadi indikator dalam kepemimpinan ini adalah kemampuan memberikan kesempatan untuk memberikan saran serta konsultasi, kemampuan mempengaruhi orang lain, onjektifitas penilaian terhadap bawahan, dan kemampuan memberikan penjelasan terhadap pekerjaan.

⁶ Ibid.

c) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatife yang telah digariskan manajemen yang memiliki wewenang. Yang menjadi indikatornya adalah kemauan mentaati peraturan yang berlaku, mentaati ketentuan waktu, kemauan menggunakan seragam dinas, ketaatan terhadap perintah dan ketaatan terhadap kebijaksanaan.

d) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan ini terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan tugas. Yang menjadi indikatornya adalah kesesuaian antara tugas dan wewenang, kesesuaian pendidikan dan keahlian dengan pekerjaan, keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

e) Kondisi kerja

Kondisi kerja juga memiliki peranan yang menentukan juga terhadap kinerja/prestasi pegawai, karena lingkungan yang tidak mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya berakibat pada merosotnya kinerja. Yang menjadi indikatornya adalah keadaan penerangan, sirkulasi udara, perlatan kerja, perlengkapan kerja dan ketersediaan peralatan untuk komunikasi.

f) Kerjasama

Kerjasama adalah bekerja secara bersama- sama dalam mengerjakan sesuatu dan mencapai tujuan perusahaan. Kerjasama dibentuk karena adanya dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk bekerja mencapai suatu keinginan/tujuan yang ingin mereka capai. Inidikatornya adalah hubungan antar anggota, kekompakan dalam

bekerja sama komunikasi antar anggota, pemahaman pentingnya kerjasama dalam pencapaian tujuan.⁷

⁷ Anton Nurcahyo, “Analisis Variabel-Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan”, *Jurnal Eksis*, Vol 7, No. 2 (Agustus 2011).