

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

1. Sejarah Kantor BMT

Kopsyar BMT As'adiyah Sengkang lahir berdasarkan tuntutan dan animo masyarakat yang ingin menjadikan BMT sebagai wadah untuk mengembangkan usaha ekonomi syariah dalam rangka mencapai kesejahteraan. Oleh karena itu Kopsyar BMT As'adiyah Sengkang yang merupakan lembaga keuangan mikro syariah dalam menjalankan usaha yang berbasis ekonomi kerakyatan dan berpolakan syariah, tumbuh dan berkembang dari arus bawah untuk menggali dan menumbuhkembangkan serta memperdayakan ekonomi lemah terhadap himpitan sistem spekulasi dan praktek-praktek ribawi atau rentenir.

Badan usaha ini (BMT As'adiyah) didirikan oleh Yayasan As'adiyah sebagai pendiri utama dengan modal penyertaan Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan di tambah 50 (lima puluh) orang anggota pendiri dengan modal penyertaan masing-masing Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) yang ditetapkan pada hari Ahad tanggal 19 Rabiul Awal 1422 H. bertepatan tanggal 10 Juni 2001 M. yang peresmiannya pada hari Selasa tanggal 21 Agustus 2001 oleh Bupati Wajo.

Kopsyar BMT As'adiyah senantiasa berupaya dari tahun ke tahun memperbaiki kinerja, manajemen organisasi dan kelembagaan serta manajemen usaha dengan melalui ekspansi usaha. Berbagai jenis usaha yang dirintis untuk

dikembangkan dan memiliki peluang atau potensi pasar yang cukup besar. Ekspansi usaha yang potensial itu, diharapkan mampu menempatkan Kopsyar BMT As'adiyah pada posisi strategis dan produktif, sehingga action plan Kopsyar BMT As'adiyah mampu menjawab tuntutan kebutuhan anggota pada khususnya dan masyarakat Islam pada umumnya.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan Kantor BMT As'adiyah Sengkang yang berlokasi di Sengkang Kabupaten Wajo dengan waktu penelitian selama kurang lebih satu bulan yaitu pada bulan Desember 2024. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan yang bekerja di kantor BMT As'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo yang berjumlah 86 orang.

Tabel 3. Distribusi Pengembalian Kusioner

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kusioner yang disebar	86
2	Kusioner yang kembali	86
3	Kusioner yang tidak kembali	0
Jumlah		86

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan kusioner yang disebar sebanyak 86 kusioner dengan jumlah kusioner yang kembali sebanyak 86, dengan kata lain presentase tingkat pengembalian kusioner yang kembali sebesar 100%.

b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah kantor BMT As'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo yang berjumlah 86 orang. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat Disiplin Kerja dan usia.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Resonden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Laki-Laki	45	63.6%
2	Perempuan	41	36.4%
Jumlah		86	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa 86 karyawan yang bekerja di kantor BMT As'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo terdiri dari 45 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 63,6% dari jumlah responden sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 41 karyawan atau sekitar 36,4% dari jumlah responden.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5. Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	20 – 25 Tahun	34	39.53%
2	26 – 30 Tahun	28	32.56%
3	> 30 Tahun	24	27.91%
Jumlah		86	100 %

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa 86 karyawan yang bekerja di kantor BMT As'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo yang mempunyai rentan usia 20-25 tahun sebanyak 34 karyawan atau sekitar 39,53% dari jumlah responden. Karyawan yang mempunyai rentan usia 25-30 tahun sebanyak 28 karyawan atau sekitar 32,56% dari jumlah responden, sedangkan karyawan yang mempunyai rentan usia diatas 30 tahun sebanyak 24 karyawan atau sekitar 27,91% dari jumlah responden.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6. Responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Presentase
1	SMA	12	13.95%
2	D3	26	30.23%
3	S1	44	51.16%
4	S2	4	4.65%
Jumlah		86	100 %

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa 86 karyawan yang bekerja di kantor BMT As'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo yang mempunyai tingkat Pendidikan SMA berjumlah 12 karyawan atau sekitar 13,95% dari jumlah responden. Karyawan yang memiliki Tingkat Pendidikan D3 berjumlah 26 karyawan atau sekitar 30,23% dari jumlah responden. Karyawan yang mempunyai tingkat Pendidikan S1 berjumlah 44 karyawan atau sekitar 51,16% dari jumlah responden. Sedangkan karyawan

yang mempunyai tingkat Pendidikan S2 berjumlah 4 karyawan atau sekitar 4,65% dari jumlah responden.

2. Analisis Deskripsi

a. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	20	38	28	86	352	4,09
	Percent	0	0	23,3	44,2	32,6			
2	F	0	0	21	36	29	86	352	4,09
	Percent	0	0	24,4	41,9	33,7			
3	F	0	0	18	44	24	86	350	4,07
	Percent	0	0	20,9	51,2	27,9			
4	F	0	0	16	45	25	86	353	4,10
	Percent	0	0	18,6	52,3	29,1			
5	F	0	0	15	36	35	86	364	4,23
	Percent	0	0	17,4	41,9	40,7			
Mean variabel Disiplin Kerja								4,1186	

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah

nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,1186 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

b. Lingkungan Kerja

Ahmad (2018:99) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya". Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8. Tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					Total Skor	Rata-rata	
		1	2	3	4	5			N
1	F	0	0	22	41	23	86	345	4,01
	Percent	0	0	25,6	47,7	26,7			
2	F	0	0	16	51	19	86	347	4,03
	Percent	0	0	18,6	59,3	22,1			
3	F	0	0	11	60	15	86	348	3,05
	Percent	0	0	12,8	69,8	17,4			
4	F	0	0	9	53	24	86	359	4,17
	Percent	0	0	10,5	61,6	27,9			
5	F	0	0	6	39	41	86	379	4,41
	Percent	0	0	7	45,3	47,7			
Mean variabel Disiplin Kerja								4,1349	

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 8 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju serta sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,1349 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

c. Kinerja

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9. Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja (Y)

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					Total Skor	Rata-rata	
		1	2	3	4	5			N
1	F	0	0	18	59	9	86	335	3,90
	Percent	0	0	20,9	68,6	10,5			
2	F	0	0	11	54	21	86	354	4,12
	Percent	0	0	12,8	62,8	24,4			
3	F	0	0	4	57	25	86	365	4,24
	Percent	0	0	4,7	66,3	29,1			
4	F	0	0	3	44	39	86	380	4,42
	Percent	0	0	3,5	51,2	45,3			
5	F	0	0	3	36	47	86	388	4,51
	Percent	0	0	3,5	41,9	54,7			
Mean variabel Kinerja								4,2000	

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju serta sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,2000 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y). Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 10. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin kerja	86	3.00	5.00	4.1186	.50352
Lingkungan Kerja	86	3.00	4.80	4.1349	.47373
Kinerja	86	3.00	5.00	4.2372	.37637
Valid N (listwise)	86				

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 10 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1) Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 10 diatas, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,1186 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,50352 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 10 diatas, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 4,80 dan mean 4,1349 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban

setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,47373 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 10 diatas, variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,2372 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,37637 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b. Hasil Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,01 dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016). Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus $df = n - 2$ dengan n adalah jumlah responden. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi r hitung $> r$ tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi r hitung $< r$ tabel (Astuti et al., 2014: 32). Dengan demikian, nilai $df = (n - 2 = 86 - 2) = 84$. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,660	0.2120	Valid
X1.2	0,720	0.2120	Valid
X1.3	0,798	0.2120	Valid
X1.4	0,672	0.2120	Valid
X1.5	0,628	0.2120	Valid
X2.1	0,767	0.2120	Valid
X2.2	0,837	0.2120	Valid
X2.3	0,787	0.2120	Valid
X2.4	0,672	0.2120	Valid
X2.5	0,707	0.2120	Valid
Y1	0,674	0.2120	Valid
Y2	0,655	0.2120	Valid
Y3	0,697	0.2120	Valid
Y4	0,714	0.2120	Valid
Y5	0,603	0.2120	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada tabel 11, bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel adalah Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0.2120. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data. menurut Ghozali (2016).

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur reliabelitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ menurut (Sunyoto, 2013:81). Hasil pengujian Reliabelitas dapat ditunjukkan dalam tabel 12 berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
Disiplin Kerja	5	0,731	Realible
Lingkungan Kerja	5	0,807	Realible
Kinerja	5	0,689	Realible

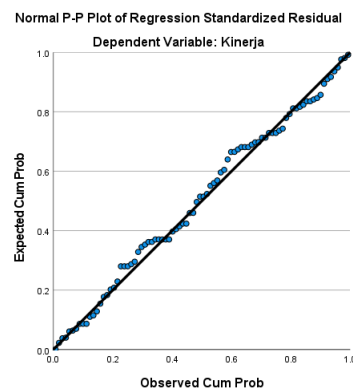
Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 12, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Sunyoto, 2013:81).

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen

dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

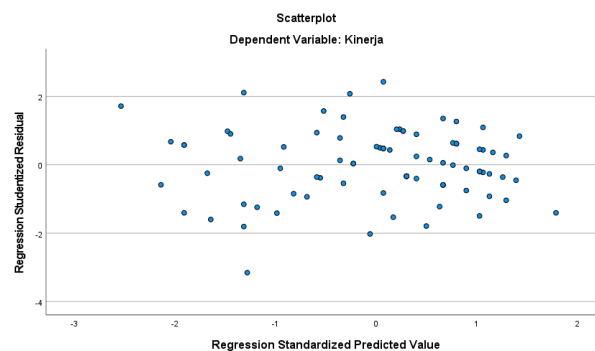
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin kerja	.931	1.075
	Lingkungan Kerja	.931	1.075
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan Tabel 13, terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

d. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi

model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam tabel 14 berikut:

Tabel 14. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.026	.361		5.604	.000
	Disiplin kerja	.143	.070	.191	2.056	.043
	Lingkungan Kerja	.392	.074	.494	5.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 14, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,026 + 0,143 X_1 + 0,392 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,026 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0 maka variabel Kinerja sebesar 2,026.
- 2) Berdasarkan tabel 11 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi

positif dengan nilai yaitu $b = 0,143$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Disiplin Kerja (X1), Maka akan terjadi kenaikan sebanyak 0,143 terhadap variabel Kinerja (Y).

3) Berdasarkan tabel 11 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,392$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Lingkungan Kerja (X2), Maka akan terjadi kenaikan sebanyak 0,392 terhadap variabel Kinerja (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 15 dibawah ini:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.314	.31169
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel 15, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,330 yang berarti 33% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan

Kerja (X2). Sedangkan sisanya (100-33%) adalah sebesar 67% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

3. Uji t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu Jika nilai signifikansi t hitung > t tabel. Dan jika nilai probabilitas (signifikansi) < 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.026	.361		5.604	.000
	Disiplin kerja	.143	.070	.191	2.056	.043
	Lingkungan Kerja	.392	.074	.494	5.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,018. Nilai tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai $df = (n-k-1)$ dan taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga diperoleh nilai $df = (86-2-1) = 83$. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut: :

1. Disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,056 > t$ tabel $1,9886$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung $5,303 > t$ tabel $1,9886$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F

Uji Simultan (Uji F) di gunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA. Uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) gabungan dari pengaruh terhadap Kinerja (Y).

Adapun cara yang kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F adalah dengan

membandingkan nilai signifikan (sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Jika nilai sig. $< 0,005$, maka hipotesis diterima jika nilai signifikan $> 0,005$ maka hipotesis ditolak. Adapun hasil *output* SPSS dalam analisis regresi berganda dibuatkan.

Tabel 17. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.977	2	1.989	20.470	.000 ^b
	Residual	8.064	83	.097		
	Total	12.041	85			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin kerja						

Tabel 17 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar $2,056 > t$ tabel $1,9886$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga mengungkapkan bahwa Disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di kantor BMT AS'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Semakin baik Disiplin Kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh baik terhadap tingkat Kinerja kerja mereka, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat Disiplin Kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh buruk terhadap tingkat Kinerja kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Temuan ini sejalan dengan pernyataan (GR. Terry, 1993 : 218) yang mengatakan bahwa disiplin timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2021) dengan hasil penelitian ini bahwa Disiplin Kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kinerja kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan disiplin kerja yang baik dari seorang pegawai maka akan menimbulkan kinerja yang baik.

Hasil analisis deskriptif penelitian menunjukkan Disiplin kerja pada pada karyawan yang bekerja di kantor BMT AS'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo tergolong dalam kriteria baik yakni sebesar 4,11. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang ada di kantor tersebut baik dari segi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, standar kerja , dan tingkat kewaspadaan tinggi bekerja etis.

Frekuensi kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Kehadiran yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Dari hasil analisis deskriptif kehadiran termasuk dalam kategori baik yaitu dengan nilai rata-rata 4,09. Tingginya rata-rata ini menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab mereka terkait kehadiran di tempat kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan salah satu indikator disiplin kerja. Ketaatan pada peraturan kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien yang berpotensi meningkatkan kinerja. Dari hasil analisis deskriptif ketaatan pada peraturan kerja karyawan dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Ketika karyawan secara konsisten menaati peraturan kerja, dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur serta mengurangi risiko konflik atau kebingungan yang timbul akibat pelanggaran aturan. Oleh karena itu, nilai rata-rata yang tinggi pada indikator ini

mencerminkan keinginan responden untuk menjaga konsistensi dalam penerapan aturan kerja.

Ketaatan pada standar kerja merupakan salah satu indikator disiplin kerja. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan harus menaati seluruh standar kerja yang berlaku atau yang telah ditetapkan agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dari hasil analisis deskriptif ketaatan pada peraturan kerja termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4,07. Ketaatan pada standar kerja menunjukkan bahwa karyawan berusaha mencapai tingkat kualitas dan produktivitas yang diharapkan. Ketaatan ini dapat memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan standar yang tinggi yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kewaspadaan merupakan salah satu indikator kinerja disiplin kerja, karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhatian dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Kewaspadaan adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu yang tak terduga (Parasuraman, 1998). Dari data yang telah dianalisis tingkat kewaspadaan karyawan pada Energy Equity sudah baik dengan memperoleh nilai rata-rata 4,10. Tingkat kewaspadaan mencerminkan kesiapan karyawan untuk menghadapi tantangan dan mengatasi masalah dengan cepat. Tingkat kewaspadaan yang tinggi dapat meningkatkan respon terhadap perubahan

dan memastikan kelancaran operasional yang berpotensi meningkatkan kinerja.

Etika kerja merupakan salah satu indikator disiplin kerja, Karyawan harus memiliki etika kerja yang baik karena merupakan budi pekerti yang akan digunakan dalam bekerja. Etika kerja karyawan akan menunjukkan bagaimana sifat karyawan tersebut dalam bekerja. Dari hasil analisis deskriptif etika kerja sudah baik dengan memperoleh nilai rata-rata 4,23 nilai ini merupakan nilai tertinggi diantara indikator disiplin kerja yang lain. Etika kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, saling percaya dan saling mendukung, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar $5,303 > t$ tabel $1,9886$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di kantor BMT AS'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Semakin banyak kegiatan Lingkungan Kerja yang diikuti oleh karyawan maka akan berpengaruh baik terhadap tingkat Kinerja kerja, begitupun

sebaliknya semakin jarang seorang karyawan mengikuti Lingkungan Kerja kerja maka akan berpengaruh buruk terhadap tingkat Kinerja kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina et al, (2020) dengan hasil penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan. Jadi berdasarkan hasil penelitian ini, membuktikan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dari tempat kerja maka kinerja karyawan juga akan membaik.

Nuraini, (2013) mendefinisikan lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses bekerja tersebut.

Hasil analisis deskriptif penelitian menunjukkan Lingkungan kerja pada pada karyawan yang bekerja di kantor BMT AS'Adiyah Sengkang 64 Kabupaten Wajo tergolong dalam kriteria baik yakni sebesar 4,13. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang ada di kantor tersebut baik dari segi, Hubungan karyawan, suasana kerja, Tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan.

Hubungan karyawan merupakan salah satu indikator lingkungan kerja. Hubungan yang baik antara karyawan menciptakan atmosfer kerja yang positif dan kolaboratif. Ketika karyawan merasa nyaman dan berhubungan baik satu sama lain, mereka cenderung lebih bahagia dan produktif dalam bekerja. Dari hasil analisis deskriptif indikator ini mendapatkan nilai rata-rata 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang tinggi menandakan bahwa mayoritas responden merasa hubungan antar karyawan di tempat kerja cukup baik atau sangat baik. Kualitas hubungan yang positif dapat menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekan mereka.

Suasana kerja merupakan salah satu indikator lingkungan kerja yang menunjukkan adanya persepsi positif dari responden terhadap suasana kerja di lingkungan kerja mereka. Dari hasil analisis deskriptif indikator ini mendapatkan nilai rata-rata 4,03. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi menandakan bahwa mayoritas responden merasa suasana kerja di tempat kerja sangat baik atau cukup baik. Suasana kerja yang positif menciptakan lingkungan yang menyenangkan, harmonis, dan mendukung bagi karyawan.

Tersedianya fasilitas kerja merupakan salah satu indikator lingkungan kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan dengan memberikan mereka alat dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini

dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, serta mengurangi potensi hambatan atau gangguan dalam menjalankan pekerjaan.. Dari hasil analisis deskriptif indikator ini mendapatkan nilai rata-rata 3, 05. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan fasilitas yang disediakan di lingkungan kerja mereka. Fasilitas kerja yang memadai menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Keamanan merupakan salah satu indikator lingkungan kerja. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa lingkungan kerja mereka aman dan terlindungi dari berbagai risiko dan ancaman. Dari hasil analisis deskriptif indikator ini mendapatkan nilai rata-rata 4,17. Hal ini menunjukkan Keamanan di lingkungan kerja dapat menjadi faktor penentu produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak merasa khawatir akan keselamatan mereka cenderung lebih fokus dan berkinerja tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.