

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Sejarah Singkat Kantor BMT As'adiyah Sengkang Kabupaten

Wajo

BMT (Baaitul Maal Wattamwil) merupakan lembaga keuangan islam yang lahir karena keinginan masyarakat yang ingin menjadikan BMT sebagai wadah untuk pengembangan usaha mikro syariah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umat. Oleh karena itu koperasi syariah BMT yang merupakan lembaga keuangan mikro syariah dalam menjalankan usaha yang berbasis ekonomi kerakyatan yang syariah yang lemah terhadap praktik ribawi dan rentenir.

Pada hari Ahad tanggal 19 Rabiul Awal 1422 H. bertepatan tanggal 10 Juni 2001 M. di Sengkang sebuah pertemuan menggagas tentang pembentukan BMT As'adiyah dengan Pendiri Utama Yayasan As'adiyah ditambah lima puluh orang Anggota Pendiri. Secara defacto BMT As'adiyah lahir pada hari Selasa tanggal 28 Agustus 2001 yang diresmikan oleh Bapak Bupati Wajo Drs. H. Naharuddin Tinulu. Dengan peresmian itu, mulai secara resmi beroperasi di Jl. Jend. Sudirman No.148 Sengkang kabupaten Wajo.

Beberapa tahun kemudian BMT As'adiyah pindah alamat ke Jalan Veteran No. 46 Sengkang. Setelah BMT As'adiyah genap berusia 10 tahun tepatnya hari Ahad 21 Agustus 2011 mampu

memiliki gedung kantor sendiri berlantai II yang berlokasi di Jl. Andi Magga Amirullah No. 5 Sengkang sebagai Kantor Pusat Pelayanan. Dengan semakin meningkatnya jumlah nasabah, maka BMT As'adiyah membuka Unit Pelayanan Kas di Jalan KH. M. As'ad Sengkang yang mulai beroperasi pada hari Sabtu 2 Februari 2008. Pada hari Sabtu tanggal 02 Mei 2009 BMT As'adiyah membuka lagi Unit Pelayanan Kas di Jalan Veteran No. 46B Sengkang yang beroperasi hingga saat ini.

b. Visi dan Misi Kantor BMT As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo

Adapun Visi BMT As'adiyah yaitu berekonomi secara syariah bagian dari ibadah. Sedangkan misinya adalah menerapkan prinsip-prinsip syari'ah dalam berekonomi, memberdayakan ekonomi umat dan mengorganisir keuangan umat berdasarkan prinsip syari'ah

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Deskriptif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis karakteristik responden, adapun objek karakteristik responden yaitu karyawan kantor BMT As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo. Karakteristik responden bisa dilihat dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir .

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	30	43%
Laki-Laki	40	57%
Total	100%	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2024

Setelah menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 70 responden, bisa kita lihat bahwa karyawan laki-laki dominan lebih banyak bekerja dibandingkan karyawan perempuan yakni sebanyak 40 orang berjenis kelamin laki-laki atau setara dengan 57% dan sisanya sebanyak 30 orang berjenis kelamin perempuan atau setara dengan 43%.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 tahun	10	14%
26-30 tahun	25	36%
>30 tahun	35	50%
Total	100	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4. karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menyatakan bahwa jumlah kelompok usia 20-25 tahun yang paling sedikit bekerja di kantor BMT As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo yaitu sebanyak 10 orang atau persentasenya mencapai 14%,

kemudian disusul kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 25 orang atau persentasenya mencapai 36%, sedangkan kelompok usia >30 tahun paling banyak bekerja di kantor BMT As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo yaitu sebanyak 35 orang atau persentasenya mencapai 50%.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	12	17%
D3	2	3%
S1	45	64%
S2	6	9%
S3	5	7%
Total	100	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu menyatakan bahwa pendidikan terakhir yang paling banyak bekerja di kantor BMT As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo yaitu pendidikan S1 sebanyak 45 orang atau persentasinya mencapai 64%, kemudian disusul oleh pendidikan SMA sebanyak 12 orang atau persentasinya mencapai 17%, kemudian pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau persentasinya mencapai 9%, sedangkan pendidikan S3 sebanyak 5 orang atau persentasinya mencapai 5 orang dan pendidikan terakhir D3 berjumlah 2 orang atau persentasinya mencapai 3%.

2. Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), nilai

tertinggi (Max), nilai terendah (Min) dan standar deviation dari masing-masing variabel yaitu variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	70	3,40	5,00	311,40	4,4486	,40638
Disiplin Kerja	70	3,80	5,00	320,20	4,5743	,34878
Kinerja Karyawan	70	3,80	5,00	321,00	4,5857	,35439
Valid N (listwise)	70					

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji statistik deskriptif, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi Kerja (X_1), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 3,40 sedangkan nilai maximum sebesar 5,00 kemudian nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 4,4486 dan nilai standar deviasi data motivasi kerja sebesar 0,40638.
- b. Variabel Disiplin Kerja (X_2), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 3,80 sedangkan nilai maximum sebesar 5,00 kemudian nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 4,5743 dan nilai standar deviasi data disiplin kerja sebesar 0,34878.
- c. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 3,80 sedangkan nilai maximum sebesar

5,00 kemudian nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,5857 dan nilai standar deviasi data kinerja karyawan sebesar 0,35439.

Berdasarkan tanggapan responden variabel penelitian, maka dilakukan penelitian terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) terdiri dari masing-masing 5 item pertanyaan. Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5 Pedoman Kategorisasi Rata-Rata Skor Penilaian Responden

Rata-Rata Skor	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah / Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Rendah / Buruk
2,61 – 3,40	Cukup / Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi / Baik
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Sumber; Ferdinand, 2014.

a. Tanggapan Responden mengenai Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5			
1	<i>Frequency</i>	0	0	2	28	40	70	318	4,54
	<i>Percent</i>	0	0	2,9	40,0	57,1			
2	<i>Frequency</i>	0	0	9	30	31	70	302	4,31
	<i>Percent</i>	0	0	12,9	42,9	44,3			
3	<i>Frequency</i>	0	0	6	21	43	70	317	4,53
	<i>Percent</i>	0	0	8,6	30,0	61,4			
4	<i>Frequency</i>	0	0	6	27	37	70	311	4,44
	<i>Percent</i>	0	0	8,6	38,6	52,9			

5	<i>Frequency</i>	0	0	7	27	36	70	309	4,41
	<i>Percent</i>	0	0	10,0	38,6	51,4			
Mean Variabel Motivasi Kerja									4,4486

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja (X_1) yaitu dapat dideskripsikan dimana pertanyaan indikator pertama mendapatkan rata-rata (mean) sebesar 4,54 dimana nilai kriterianya sangat tinggi atau sangat baik, pertanyaan indikator kedua atau item kedua mendapatkan rata-rata sebesar 4,31 dimana nilai kriterianya sangat tinggi atau sangat baik, pertanyaan indikator ketiga atau item ketiga motivasi kerja mendapatkan rata-rata sebesar 4,53 dimana nilai kriterianya sangat tinggi atau sangat baik, pertanyaan indikator keempat motivasi kerja mendapatkan rata-rata sebesar 4,44 dan kriteria penilaiannya sangat tinggi atau sangat baik sedangkan pernyataan indikator atau item terakhir dari motivasi kerja mendapatkan rata-rata sebesar 4,41 dan mendapatkan kriteria nilai sangat tinggi atau sangat bagus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa total rata-rata (mean) dari indikator variabel motivasi kerja sebesar 4,4486 dan mendapatkan nilai kriteria yang sangat tinggi atau sangat baik.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-Rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	<i>Frequency</i>	0	0	1	37	32	70	311	4,44
	<i>Percent</i>	0	0	1,4	52,9	45,7			
2	<i>Frequency</i>	0	0	0	27	43	70	323	4,61
	<i>Percent</i>	0	0	0	38,6	61,4			
3	<i>Frequency</i>	0	0	1	17	52	70	331	4,73
	<i>Percent</i>	0	0	1,4	24,3	74,3			
4	<i>Frequency</i>	0	0	9	24	37	70	308	4,40

	<i>Percent</i>	0	0	12,9	34,3	52,9			
5	<i>Frequency</i>	0	0	0	22	48	70	328	4,69
	<i>Percent</i>	0	0	0	31,4	68,6			
Mean Variabel Disiplin Kerja									4,5743

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja (X_2) yaitu dapat dideskripsikan dimana pertanyaan indikator pertama mendapatkan rata-rata (mean) sebesar 4,44 dimana nilai kriterianya sangat tinggi atau sangat baik, pertanyaan indikator kedua atau item kedua mendapatkan rata-rata sebesar 4,61 dimana nilai kriterianya sangat tinggi atau sangat baik, pertanyaan indikator ketiga atau item ketiga disiplin kerja mendapatkan rata-rata sebesar 4,73 dimana nilai kriterianya sangat tinggi atau sangat baik, pertanyaan indikator keempat disiplin kerja mendapatkan rata-rata sebesar 4,40 dan kriteria penilainnya sangat tinggi atau sangat baik sedangkan pertanyaan indikator terakhir dari disiplin kerja mendapatkan rata-rata sebesar 4,69 dan mendapatkan kriteria nilai sangat tinggi atau sangat bagus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa total rata-rata (mean) dari indikator variabel disiplin kerja sebesar 4,5743 dan mendapatkan nilai kriteria yang sangat tinggi atau sangat baik.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	N		
1	<i>Frequency</i>	0	0	2	24	44	70	322	4,60
	<i>Percent</i>	0	0	2,9	34,3	62,9			
2	<i>Frequency</i>	0	0	1	37	32	70	311	4,44
	<i>Percent</i>	0	0	1,4	52,9	45,7			
3	<i>Frequency</i>	0	0	0	26	44	70	324	4,63
	<i>Percent</i>	0	0	0	37,1	62,9			
4	<i>Frequency</i>	0	0	0	17	53	70	333	4,76

	<i>Percent</i>	0	0	0	24,3	75,7			
5	<i>Frequency</i>	0	0	2	31	37	70	315	4,50
	<i>Percent</i>	0	0	2,9	44,3	52,9			
Mean Variabel Kinerja Karyawan									4,5857

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dapat dideskripsikan dimana pertanyaan indikator pertama mendapatkan rata-rata (mean) sebesar 4,60 dimana nilai kriterianya sangat tinggi atau sangat baik, pertanyaan indikator kedua atau item kedua mendapatkan rata-rata sebesar 4,44 dimana nilai kriterianya sangat tinggi atau sangat baik, pertanyaan indikator ketiga atau item ketiga kinerja karyawan mendapatkan rata-rata sebesar 4,63 dimana nilai kriterianya sangat tinggi atau sangat baik, pertanyaan indikator keempat kinerja karyawan mendapatkan rata-rata sebesar 4,76 dan kriteria penilaiannya sangat tinggi atau sangat baik sedangkan pertanyaan indikator terakhir dari kinerja karyawan mendapatkan rata-rata sebesar 4,50 dan mendapatkan kriteria nilai sangat tinggi atau sangat bagus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa total rata-rata (mean) dari indikator variabel kinerja karyawan sebesar 4,5857 dan mendapatkan nilai kriteria yang sangat tinggi atau sangat baik.

b. Uji Validitas

Menurut (Syafrina, 2017) yaitu bahwa kriteria pengujian untuk mengambil keputusan pada sebuah butir pernyataan dalam kuesioner bisa dianggap valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ yaitu: Jika nilai r hitung $> r$ tabel, berarti pernyataan tersebut valid, dan Jika nilai r hitung $< r$ tabel, berarti pernyataan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti

telah menyebarkan kuesioner kepada 70 responden secara langsung yang berisikan pertanyaan yang disebarikan kepada karyawan pada kantor BMT As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo, dengan menggunakan rumus $df= N-2$ yang berfungsi sebagai tolak ukur dalam pengujian ini.

$$df= N-2$$

$$df= 70-2 = 68$$

Dari hasil rumus tersebut maka nilai koefisien korelasi sebenarnya yaitu 68, sehingga nilai r tabelnya diperoleh 0,2352 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 sehingga nilai r tabel tersebut menjadi penentu valid atau tidaknya setiap item-item pertanyaan tersebut. Hasil lengkap uji setiap variabel bisa dilihat pada tabel.

- a. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Semangat Kerja	0,612	0,2352	Valid
Dorongan Mencapai Tujuan	0,687	0,2352	Valid
Rasa Tanggung Jawab	0,644	0,2352	Valid
Produktivitas	0,618	0,2352	Valid
Kerja Sama	0,585	0,2352	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 uji validitas variabel motivasi kerja (X_1) yaitu hasil perhitungan setiap indikator dengan menggunakan aplikasi *SPSS* dimana variabel pertama yaitu variabel motivasi kerja lebih besar r hitungnya dibandingkan r tabelnya yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 0,2352$, jika

lebih besar r hitungnya dibandingkan r tabelnya dengan tingkat signifikan 0,05 atau 95% dikatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel motivasi kerja dikatakan valid.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kemampuan	0,597	0,2352	Valid
Teladan	0,738	0,2352	Valid
Balas Jasa	0,738	0,2352	Valid
Sanksi Hukum	0,616	0,2352	Valid
Ketegasan	0,590	0,2352	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 uji validitas variabel disiplin kerja (X_2) yaitu hasil perhitungan setiap indikator dengan menggunakan aplikasi SPSS di mana variabel kedua yaitu variabel disiplin kerja lebih besar r hitungnya dibandingkan r tabelnya yaitu r hitung $>$ r tabel 02352, jika lebih besar r hitungnya dibandingkan r tabelnya dengan tingkat signifikan 0,05 atau 95% dikatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel disiplin kerja dikatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kualitas Pekerjaan	0,655	0,2352	Valid
Kuantitas Kerja	0,700	0,2352	Valid
Ketepatan Waktu Kerja	0,775	0,2352	Valid
Kemampuan Kerja Sama	0,772	0,2352	Valid
Komitmen Kerja	0,593	0,2352	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) yaitu hasil perhitungan setiap indikator dengan menggunakan aplikasi SPSS di mana variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan lebih besar r hitungnya dibandingkan r tabelnya yaitu r hitung $>$ r tabel 0,2352, jika lebih besar r hitungnya dibandingkan r tabelnya dengan tingkat signifikan 0,05 atau 95% dikatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja karyawan dikatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dari setiap instrumen dalam suatu variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* (α). Pada uji reliabilitas menggunakan analisis *Alpha Cronbach* jika nilai *Alpha Cronbach* menunjukkan angka $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Puspasari & Puspita, 2022).

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	5	0,617	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja	5	0,645	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,726	$\alpha > 0,60$	Reliabel

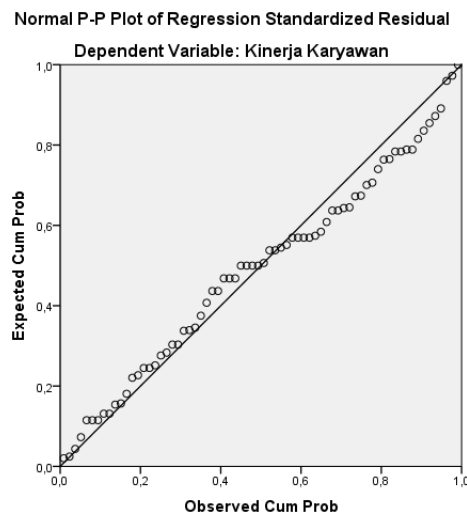
Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 uji reliabilitas yaitu hasil pengujian melalui aplikasi spss diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yaitu memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat Reabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

d. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel yang digunakan untuk menguji hipotesis telah terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat uji *Probability Plot Residual* atau Normal P-P Plot yang menggunakan program analisis IMB SPSS 21. Dimana model regresi yang baik hendaknya terdistribusi normal dibuktikan jika *Probability Plot Residual* atau Normal P-P Plot berada di sekitar garis. Kemudian dalam pengujian uji normalitas ini juga menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, di mana ketentuannya yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan metode uji normal P-P Plot dan metode *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan aplikasi SPSS:

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

, 2024

Berdasarkan gambar tersebut hasil uji normalitas menggunakan metode normal p-p plot yaitu hasil penelitiannya menunjukkan titik-titik tersebut mendekati sekitar garis diagonal serta diikuti dengan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Sehingga hal tersebut membuktikan bahwa model regresi berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.13 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,94682174
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,783
Asymp. Sig. (2-tailed)		,571

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 uji normalitas dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,571 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf nilai signifikansi 0,05 yaitu ($0,571 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Dari tiap-tiap variabel independen. Tabel toleransi dan tabel VIF yang digunakan untuk menentukan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dengan ketentuan; jika nilai VIF lebih besar dari angka 10 maka terjadi multikolinieritas sebaliknya jika nilai VIF kurang dari angka 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian data menggunakan aplikasi spss.

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,811	1,232
,811	1,232

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

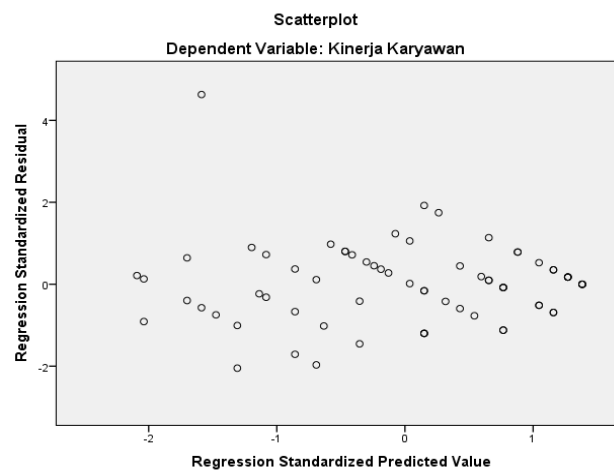
Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas dengan

menggunakan aplikasi spss dapat dilihat pada kolom VIF (*Variance Inflation Factor*) bahwa semua nilainya menunjukkan tidak ada yang lebih dari angka 10, yang dimana nilai VIF $X_1=1,232$ dan nilai VIF $X_2=1,232$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolienaritas pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu observasi ke observasi lain. Dalam pengujian heteroskedastisitas terdapat empat metode yang bisa digunakan yaitu dengan metode uji park, metode uji glesjer, metode grafik plot (*scatter plot*) dan metode uji koefisien korelasi spearman (*spearman's rho*). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode grafik plot (*scatter plot*) dan metode koefisien korelasi spearman (*spearman's rho*), berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan hasil spss:

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Grafik Plot (Scatter Plot)



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. Dari hasil gambar uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatter plot menunjukkan hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebar diatas serta dibawah angka 0 dan penyebarannya tidak membentuk sutau pola tertentu seperti pola garis lurus, bergelombang dan melengkung, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

**Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas
Menggunakan Metode spearman's rho
Correlations**

		Motivasi	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,441**	-,047
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,698
	N	70	70	70
Spearman's rho Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,441**	1,000	,046
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,703
	N	70	70	70
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,047	,046	1,000
	Sig. (2-tailed)	,698	,703	.
	N	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Kriteria atau pedoman uji spearman's rho yaitu nilai sig. 2-tailed

(>0,05) maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai sig. 2-tailed (<0,05) maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan aplikasi spss didapatkan nilai Sig. (2-Tailed) motivasi kerja (X_1) = 0,698 > 0,05. Sedangkan nilai Sig. (2-Tailed) disiplin kerja (X_2) = 0,703 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan statistik 95% atau 0,05).

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi linear berganda. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis tentang hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda bisa dilihat pada tabel tersebut.

Tabel 4.16 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,908	1,664		1,146	,256
1 Motivasi Kerja	,169	,063	,193	2,668	,010
Disiplin Kerja	,755	,074	,743	10,254	,000

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan uji regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,908 + 0,169 + 0,755 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (α) = 1,908 yang artinya bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah tetap maka perubahan variabel kinerja karyawan positif atau adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen dengan sebesar 1,908.
- b. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_1) positif, sebesar 0,169, ini berarti apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan pada kantor BMT As'adiyah akan meningkat sebesar 0,169 dengan asumsi *ceteris paribus* atau variabel lain dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_2) positif, sebesar 0,755, ini berarti apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan pada kantor BMT As'adiyah akan meningkat sebesar 0,755 dengan asumsi *ceteris paribus* atau variabel lain dianggap tetap.

e. Uji Hipotesis

- a. Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (Uji F) digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara simultan atau secara

bersama-sama terhadap variabel terikat. 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 variabel Motivasi (X1) dan Disiplin 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. Berikut hasil uji signifikan simultan (uji F) dengan menggunakan aplikasi *spss*.

**Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	154,786	2	77,393	83,829	,000 ^b
Residual	61,857	67	,923		
Total	216,643	69			

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan data tersebut dilihat bahwa nilai F diperoleh sebesar 83,829. Sedangkan nilai F tabel pada penelitian ini sebesar 3,13. Ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $> F$ Tabel dimana ($83,829 > 3,13$) dan tingkat signifikansinya $< 0,05$ yaitu dimana nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam pengujian ini dapat

diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono;2015, Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut uji signifikan parsial (uji t) dengan menggunakan aplikasi *spss*.

Tabel 4.18 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,908	1,664		1,146	,256
1 Motivasi Kerja	,169	,063	,193	2,668	,010
Disiplin Kerja	,755	,074	,743	10,254	,000

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Pada penelitian ini diketahui t tabelnya sebesar 1,99601 yang didapatkan dari rumus t tabel, dengan rumus: $t(a/2 = n-k-1)$, dengan $a=0,05$, n =jumlah sampel, k =jumlah variabel x. Sehingga didapatkan t tabelnya sebesar 1,99601. Kemudian jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05

maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji signifikan parsial (uji t), diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel bebas pertama yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,668 > t$ tabel $1,99601$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji signifikan parsial (uji t), diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel bebas kedua yaitu disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,254 > t$ tabel $1,99601$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi menggunakan aplikasi *spss*.

Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,706	,96085

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi spss, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan aplikasi *spss*, dimana nilai koefisien determinasi pada kolom *R-Square* sebesar $0,714$ yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki proporsi pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam model regresi linear berganda pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,668 > t$ tabel $1,99601$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y.

Pada indikator variabel pertama motivasi kerja yaitu semangat kerja, dorongan mencapai tujuan, rasa tanggung jawab, produktivitas dan kerja sama. Indikator variabel pertama motivasi kerja yang paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu dorongan mencapai tujuan, karyawan BMT As'adiyah Sengkang memiliki semangat atau dorongan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan di bidang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan atau target yang telah ditetapkan. Karena pada dasarnya, BMT As'adiyah Sengkang akan memberikan reward atau bonus kepada karyawan yang kinerja kerjanya sangat baik dan selalu mencapai tujuan, sehingga para karyawan BMT As'adiyah Sengkang memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat lagi sehingga berdampak dalam

meningkatkan kinerja kerja pada karyawan BMT As'adiyah sengkang. Dengan begitu karyawan BMT As'adiyah sengkang akan berkerja semakin baik lagi, meningkatkan kualitas kerjanya dan lebih termotivasi lagi untuk berkerja dengan giat serta lebih bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya di bidang masing-masing agar mencapai visi misi dalam perusahaan.

Menurut Dinarwati, 2020 motivasi kerja merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan semangat. Motivasi yang diberikan pimpinan haruslah tepat, karena pemberian motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga menjadi salah satu tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin untuk bisa memberikan dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai pengarahan yang diberikan. Namun sebaliknya, jika motivasi menurun maka karyawan akan kehilangan semangat sehingga hal inilah yang akan menjadi penghambat keberhasilan perusahaan. (A Fandy, n.d.)

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut, namun terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut seperti sikap dan mental, keterampilan, tingkat penghasilan baik itu gaji, tunjangan dan jaminan sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dhasa Eka, 2021) dan (Indrajit & Djokopranoto, 2006) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian

motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan karena karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar atau tujuan yang akan dicapai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa & Gulo, 2022) dan penelitian (Hidayat, 2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,254 > t$ tabel $1,99601$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y .

Pada indikator variabel kedua disiplin kerja yaitu kemampuan, teladan, balas jasa, sanksi hukum dan ketegasan. Indikator variabel kedua disiplin kerja yang paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu indikator balas jasa. Kantor BMT As'adiyah Sengkang merupakan lembaga keuangan mikro syariah dalam melancarkan usaha yang berbasis ekonomi kerakyatan yang syariah. Balas jasa dalam hal ini yaitu gaji dan

kesejahteraan, pengertian balas jasa yaitu memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya, semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan seorang karyawan, sebaliknya apabila semakin kecil balas jasa maka kedisiplinan karyawan akan semakin rendah. BMT As'adiyah Sengkang akan memberikan reward pada karyawan yang kinerja kerjanya sangat baik, sehingga setiap karyawan yang kinerja kerjanya sangat baik akan mendapatkan balas jasa sesuai dengan pencapaian yang diperoleh, sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sikap disiplin ini lebih banyak bersumber dari kesadaran karyawan itu sendiri, seperti menaati peraturan yang ada didalam suatu perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selalu melakukan absensi pada saat memulai maupun selesai bekerja. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin karyawan sangat penting dalam perusahaan karena dapat memengaruhi kinerja dan citra perusahaan sehingga memungkinkan tujuan organisasi terpenuhi. Dalam hal ini disiplin kerja merupakan variabel yang tidak kalah penting dalam mewujudkan kemajuan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2013:17).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sunarsi, 2018) dan (Indrajit & Djokopranoto, 2006) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sunarsi, 2018 berpendapat bahwa disiplin yang baik adalah disiplin diri dengan memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Penelitian (Situmorang et al., 2021) dan penelitian (Muna & Isnowati, 2022) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal ini variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT As' adiyah Sengkang dengan nilai F hitung diperoleh sebesar 83,829. Sedangkan nilai F tabel pada penelitian ini sebesar 3,13. Ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F Tabel di mana ($83,829 > 3,13$) dan tingkat signifikansinya $< 0,05$ yaitu di mana nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$).

Dalam variabel motivasi ada beberapa indikator yaitu semangat kerja, dorongan mencapai tujuan, rasa tanggung jawab, produktivitas dan kerja sama. Sedangkan disiplin kerja terdiri dari kemampuan, teladan, balas jasa, sanksi hukum dan ketegasan. Dalam hal ini motivasi dan disiplin kerja

saling berkaitan. Keduanya merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dimilikinya. Sebaliknya, jika motivasi rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Begitupula dengan disiplin kerja, semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2018) dan penelitian (Soejarminto & Hidayat, 2022) bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya motivasi dan disiplin saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain. Peningkatan motivasi dan disiplin secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang termotivasi lebih cenderung untuk mematuhi peraturan yang ada di suatu perusahaan.