

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum BMT NU Sejahtera dan Karakteristik Responden

4.1.1 Sejarah BMT NU Sejahtera¹

Kondisi perekonomian Indonesia terutama *Nahdliyyin* masih memerlukan lembaga keuangan syariah yang mampu mengembangkan ekonomi ummat utamanya yang berada di level *grass root* (usaha mikro dan kecil).

NU sebagai organisasi dengan basis kemasyarakatan yang besar, tersebar merata diseluruh penjuru nusantara dengan struktur organisasi yang tertata dan mengakar kuat. Konpercab NU Kota Semarang bulan Juli 2006 mengamanatkan agar pengurus cabang NU Kota Semarang mendirikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS NU), PC NU terpilih membentuk PC LP NU dengan SK No PC.11.01./004/SK.03/II/2007, kemudian PC LP NU Kota Semarang membentuk koperasi NU Sejahtera (NUS)/KSU NUS, dan selanjutnya Koperasi NU Sejahtera membentuk Unit Usaha Keuangan Syariah (BMT NU Sejahtera) yang bertempat di Ruko Manyaran Blok 1 Jl. Abdurrahman Saleh 308 Semarang dan kemudian berhasil mendirikan berbagai cabang dan Ruko Manyaran dipilih untuk menjadi Kantor Pusat. Setelah kurang lebih 2 tahun berjalan Drs. H. Muhtarom, Akt mempunyai

¹ nusaummatsejahtera.wordpress.com/companyprofile/

gagasan untuk memindahkan Kantor Pusat di Jl. Raya Semarang Kendal KM.15 no.99, Kecamatan Tugu, Kota Semarang dengan berbagai pertimbangan antara lain untuk lebih memajukan BMT “NU SEJAHTERA”, dan pada tanggal 11 Oktober 2009 Kantor Pusat BMT “NU SEJAHTERA” resmi menempati kantor baru yaitu di Jl. Raya Semarang Kendal KM.15 no.99, Kecamatan Tugu, Kota Semarang.

Dan sebagai kepastian hukum atas keberadaan lembaga yang diharapkan mampu pengembang perekonomian umat dengan basis syari’ah, berdasarkan Akta No. 180.08/315, tertanggal 5 Mei 2007 dibentuk badan hukum koperasi sebagai wadah dari BMT NU Sejahtera, PAD Badan hukum ; 05/PAD/KDK.11/III/2009 tertanggal 16 maret 2009, Surat ijin usaha Simpan pinjam koperasi Nomor :02/SISPK/KDK.11/I/2010 tertanggal 11 Januari 2010.

4.1.2 Visi dan Misi BMT NU Sejahtera

4.1.2.1 Visi

Menjadi lembaga pemberdayaan ekonomi umat yang mandiri dengan landasan syari’ah

4.1.2.2 Misi

a. Menjadi penyelenggara layanan keuangan syariah yang prima kepada anggota dan mitra usaha

- b. Menjadi model pengelolaan keuangan ummat yang efisien, efektif, transparan, dan professional
- c. Mengembangkan jaringan kerjasama ekonomi syariah
- d. Mengembangkan sistem ekonomi ummat yang berkeadilan sesuai syariah

4.1.3 Tujuan Berdirinya BMT NU Sejahtera

Adapun tujuan berdirinya BMT NU Sejahtera adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pemberdayaan ekonomi umat berdasarkan prinsip *syari'ah* yang amanah dan berkeadilan
- b. Mengembangkan ekonomi ummat dalam bentuk usaha mikro, kecil, dan menengah dengan berpegang pada prinsip syariah
- c. Meningkatkan pengetahuan ummat dalam pengelolaan keuangan yang bersih, jujur, dan transparan
- d. Meningkatkan semangat dan peran serta masyarakat dalam kegiatan BMT NU Sejahtera

4.1.4 Eksistensi BMT NU Sejahtera

BMT NU Sejahtera memiliki \pm 27.000 mitra usaha dengan dana kelolaan \pm 94 milyar (selalu berkembang), dan memiliki 1 kantor pusat dan 13 kantor cabang dan 8 kantor cabang pembantu (selalu berkembang) yang berada di Jawa Tengah, yakni :

1. **KP Mangkang**, Jl. Raya Semarang Kendal KM 15 No 99
Mangkang Semarang Telp (024) 8660212 Fax (024) 8666028
Email bmt_nus@yahoo.co.id
2. **KC Manyaran**, Ruko Manyaran Blok 1 Jl. Abdurrahman
Saleh 308 Semarang. Telp (024) 76634260 Fax (024)
76634174
3. **KC Majapahit**, Jl. Brigjen Sudiarto (Majapahit) no. 70
Semarang. Telp 089-6692-333-96
4. **KC Kendal**, Jl. Sukarno-Hatta No.299 Kendal Telp
(0294)3689934 /Fax (0294)3689935
5. **KC Kebumen**, Jl. Kusuma No.96 Kebumen Telp
(0287)382358 Fax (0287)381164
6. **KC Boyolali**, Jl. Pandanaran No 354 Boyolali Telp. (0276)
326199 / Fax. (0276) 321945
7. **KC. Demak**, Ruko Nusa Indah Permai No. 4 Jl. Sultan
Tremgono Demak Telp./Fax. (0291) 682068
8. **KC. Wonogiri**, Jl. Jend. Sudirman 129 Wonogiri (Sukorejo
RT. 01/X Giritirto Wonogiri) Telp./Fax. (0273) 321111
9. **KC. Parakan**, Kios No. 1 Jl. Kh. Subkhi Parakan Temanggung
Telp./Fax. (0293) 598178
10. **KC. Purwokerto**, Ruko No. 3 Jl. Sultan Agung No. 10
Purwokerto Telp. (0281) 6843925 / Fax. (0281) 6843924

11. **KC. Wonosobo**, Gedung PCNU Jl. Kauman NO. 13 RT/RW
10/XIII Kel Kauman Selatan Telp./Fax. (0286) 322249
12. **KC. Sragen**, Ruko Jl. Raya Sukowati Timur Km 3,8 Ngrampal
Sragen Telp./Fax. (0271) 893127
13. **KC. Sukoharjo II**, Jl. Jend. Sudirman No. 243 Desa Ngaglik
RT 03/06 Sidorejo Bendosari Telp. (0271) 592128 / Fax.
(0271) 592202
14. **KC. Gubug**, Jl. A. Yani 131 RT 03/01 Grobogan Telp./Fax.
(0292) 536100
15. **KC Sukoharjo**, Jl. Wimboharsono No.18 B Kartosuro Telp.
(0271) 784828 /Fax. (0271) 784829
16. **KCP Gunungpati**, Jl. Manyaran-Gunungppati KM.10
Semarang Telp (024) 6932200
17. **KCP Sudirman**, Jl. Jendral Sudirman No 49 Semarang Telp
(024) 76138886
18. **KCP Genuk**, Jl. Wolter Monginsidi No.90 Banjardowo Genuk
Semarang Telp (024)6582790 Fax (024)6582769
19. **KCP Puduk Payung**, Jl. Perintis Kemerdeekaan No.159
Semarang Telp (024)7461215
20. **KCP Klipang**, Ruko kav 11, Klipang Pesona Asri Golf
Semarang Telp (024)76738767
21. **KCP Magelang**, Ruko Jl. Yos Sudarso No.11 Kauman
Magelang Telp /Fax (0293)314727

22. **KCP Ampel**, Gentasari Rt.01/01 Desa Gledaksari Kec. Ampel Kab. Boyolali Telp. (0276) 330880
23. **KCP Gombang**, Jl. Yos Sudarso Timur NO.256 Rt.03/02 Wero Gombang Kebumen Telp. (0287) 473299 / Fax. (0287) 473703

4.1.5 Struktur Organisasi BMT NU Sejahtera Semarang

Untuk memperlancar tugas-tugasnya, maka sebuah lembaga atau organisasi memerlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan oleh personil yang ada dalam lembaga atau organisasi tersebut. Adapun BMT NU Sejahtera Semarang mempunyai struktur organisasi jelas. Berikut ini adalah struktur organisasi BMT NU Sejahtera Semarang².

² *Sumber Data Primer* Kantor Pusat BMT NU Sejahtera

4.1.6 Komposisi Karyawan BMT NU Sejahtera Semarang

BMT NU Sejahtera Kantor Pusat Mangkang			
No	Nama	Jabatan	
1	Drs. H. Muhtarom. Akt	Direktur Utama	
2	H. Ahmad Kaffi, SE	Direktur Operasional	
3	Zaenal Abidin, S.Ag	General Manager	
4	H. Idris Imron, S.IP	Manager Personalia	
5	Fajri NF, A.Md	Manager Audit	
6	Marisa Kurniati, A.Md	Manager Keuangan	
7	Bayu A.M. Iqbal, SE	Manager Operasional	
8	Devi Indah Suryani, SE	Sekretaris	
9	Giyanti	Kabag. Administrasi	
10	Abdul Fatah	Analisis Pembiayaan	
11	M. Sakdullah	Staff HRD/GA	
12	Agnis Fidiarni	Staff HRD/GA	
13	Soetarto, SH I	Staff HRD/GA	
14	Lilik Surojab	Teknisi/EDP	
15	Saiful A, S.Kom	Teknisi/EDP	
16	Ikwanudin. SP	System	
17	Tri Susanti, A.Md	Staff Audit	
18	Urip Raharjo, A.Md	Staff Audit	
19	Yusticia, A.md	Staff Audit	

20	Sobachu Chafidhin	Staff Audit	
21	Suwarni	Customer Service	
22	Kholilatul L	Staff Administrasi	
23	Nur Rohim	Umum	
24	Arif Widodo	Umum	
25	S Muis	Umum	
26	M. Solichun	Marketing	
27	Khamidun	Marketing	
28	Nur Kholis	Marketing	
29	Moch Sholeh	Staff Penagihan	
			29
BMT NU Sejahtera Kantor Cabang Manyaran			
1	Munawir	Manager Cabang	
2	Fauzana	Kabag. Administrasi	
3	Umi khoiriyah	Staff Administrasi	
4	Mushofa Yassallah	Marketing	
5	Fathur Rohman	Marketing	
6	Pargono, S.Ag	Marketing	
7	Taufik Ansori	OB	
			7
BMT NU Sejahtera Kantor Cabang Gunung Pati			
1	Kholidin	Manager Cabang	

2	Ahmad syaefudin	TF	
3	Munfarida	Kabag. Administrasi	
4	Aini Hibatul W	Administrasi	
5	Supriyanto	Marketing	
6	Jamaludin	Marketing	
7	Muh Tamat Makmun	Marketing	
8	Nidam	OB	
			8
BMT NU Sejahtera Kantor Cabang Pudak Payung			
1	Siti Zumroh	Manager Cabang	
2	Tri Wahyu Anggraeni	Teller	
3	Didik Prayogo	Marketing	
4	Subkhan	Marketing	
5	Rokhmad Hidayah	Marketing	
6	Ajibul	Marketing	
7	Irwan Ardyanto	Debt Collector	
8	Amin Faizal	OB	
			8
BMT NU Sejahtera Kantor Cabang Majapahit			
1	Tutik Alawiyah	Manager Cabang	
2	Aliyatus Sa'diyah	Administrasi	
3	Ita'ul Falakhil Izzah	Administrasi	

4	Adi Ismanto	Kabag Marketing	
5	Abdullah Zakki	Marketing	
6	Supriyono	Marketing	
7	Jatiyono	Marketing	
8	Listyawan S Nugroho	OB	
			8
BMT NU Sejahtera Kantor Cabang Sudirman			
1	Zaenal Abidin, S.Ag	General Manager	
2	Devi Indah Suryani, SE	Sekretaris Direksi	
3	Nur kholifah	Asisten Sekretaris	
4	Achmad Kaffi, SE	Direktur Operasional	
5	Abdul Fatah	Analisis Pembiayaan	
6	Salman Muwafiq	Analisis Pembiayaan	
7	Suharmanto	Taskforce	
8	Subiarto	Marketing	
9	Widayanto	Staff Umum	
10	Endah Anggi Lestari	Admin Operasional	
11	Saiful Ansori	IT	
12	Hakim	Marketing	
13		Marketing	
14		Marketing	
15	Slamet Riyadi	OB	

			12
BMT NU Sejahtera Kantor Cabang Klipang			
1	Saidin	Manager Cabang	
2	Giyat Hariyati	Kabag. Administrasi	
3	Sekarsari	Staff Administrasi	
4	Didik Susanto	Marketing	
5	Lilik Kuswendi	Marketing	
6	Moch Nashocha	Marketing	
7	Tri Priyo S	OB	
			7
BMT NU Sejahtera Kantor Cabang Genuk			
1	Saiful Huda, Spd.I	Manager Cabang	
2	Anita Ratnawati, SE	Assisten Manager	
3	Isti Pratamasari, SE	Kabag. Administrasi	
4	Maulida Zulfa, SE	Admin/Teller	
5	Abdul Rofiq, SE	Marketing	
6	Nurul Burhan	Marketing	
7	Nurji Rahman	Marketing	
8	Slamet Giyanto	Marketing	
9	Ali Rohmaad	Debt Collector	
10	Abdul Chamid	Staff Umum	
			10

	Total Seluruh Karyawan		89
--	------------------------	--	----

4.1.7 Produk-produk BMT NU sejahtera

4.1.7.1 Jasa Simpanan

- a. Simpanan Wadi'ah merupakan simpanan harian dengan setoran awal hanya Rp. 10.000 (sepuluh ribu rupiah) dana dapat disetor-ambil tiap hari
- b. Simpanan Pendidikan merupakan simpanan harian khusus pelajar sekolah dengan setoran awal hanya Rp.2.000; (dua ribu rupiah) dan dapat disetor-ambil tiap hari
- c. Simpanan Berjangka merupakan simpanan berjangka waktu 1, 3, 6, dan 12 bulan dengan nilai simpanan mulai dari Rp.1.000.000; (satu juta rupiah) dan tingkat bagi hasil yang sangat menguntungkan. Ditujukan bagi masyarakat yang ingin berinvestasi dalam jangka waktu tertentu.
- d. Simpanan Umroh dan Haji merupakan simpanan berjangka waktu 1, 3, 6, dan 12 bulan dengan nilai simpanan mulai dari Rp.1.000.000; (satu juta rupiah) dan tingkat bagi hasil yang sangat menguntungkan. Ditujukan bagi masyarakat yang ingin berinvestasi dalam jangka waktu tertentu.

- e. Simpanan Pelunasan Haji dikhususkan bagi calon haji untuk digunakan dalam pelunasan BPIH (Biaya Perjalanan Ibadah Haji) dengan setoran awal mulai dari Rp.10.000.000; (sepuluh juta rupiah).Sampai dengan sejumlah dana pelunasan yang besarnya ditentukan pemerintah. Mendapatkan pelayanan bimbingan ibadah haji dari KBIH-NU tanpa dikenakan biaya tambahan.
- f. Simpanan Qurban atau Hari Raya dikhususkan bagi mitra yang hendak menunaikan ibadah qurban atau menyiapkan keperluan untuk Hari Raya dengan setoran awal mulai dari Rp.100.000;

Setoran dapat dilakukan setiap hari tanpa dibatasi sedangkan pengambilan dapat dilakukan pada saat akan menunaikan ibadah qurban atau menyiapkan keperluan hari raya.
- g. Zakat, Infaq, dan Shodaqoh merupakan salah satu bentuk layanan sosial BMT NU Sejahtera untuk mengelola dan menyalurkan dana ZIS ummat.

4.1.7.2 Jasa Pembiayaan

- a. Mudharabah (Bagi Hasil) berupa tambahan modal kerja bagi pengembangan usaha mitra BMT NU Sejahtera. Keuntungan (hasil usaha) yang diperoleh

dari tambahan modal kerja akan dibagi antara BMT NU Sejahtera dan mitra usaha berdasarkan kesepakatan yang telah disetujui.

- b. Murabahah mendasarkan pada asas jual-beli, dengan BMT NU Sejahtera bertindak sebagai penjual dan mitra usaha sebagai pembeli. Harga jual ditentukan berdasarkan harga beli dasar ditambah *mark-up* sesuai dengan kesepakatan antara BMT NU Sejahtera dengan mitra usaha.

4.1.7.3 Inovasi Layanan

Layanan yang ditawarkan dan disediakan oleh BMT NU Sejahtera akan selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan mitra usaha.

- a. Loket Pembayaran Tagihan.

Disediakan bagi seluruh masyarakat demi kemudahan dalam pembayaran tagihan PLN, Telkom, dan pembelian pulsa telepon seluler.

- b. Tansfer Antar Bank

Disediakan bagi mitra usaha yang membutuhkan pemindahan dana dari BMT NU Sejahtera ke berbagai bank baik di dalam negeri maupun luar negeri.

- c. Anjungan Tunai Mandiri (ATM)

Seluruh fasilitas dan jasa layanan yang ditawarkan dan disediakan oleh BMT NU Sejahtera diperuntukkan bagi seluruh lapisan masyarakat demi kemudahan dan kenyamanan. Seluruh staff dan karyawan BMT NU Sejahtera selalu siap melayani dan membantu mitra usaha dengan sepenuh hati.

4.1.8 Karakteristik Responden

4.1.8.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BMT NU Sejahtera Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

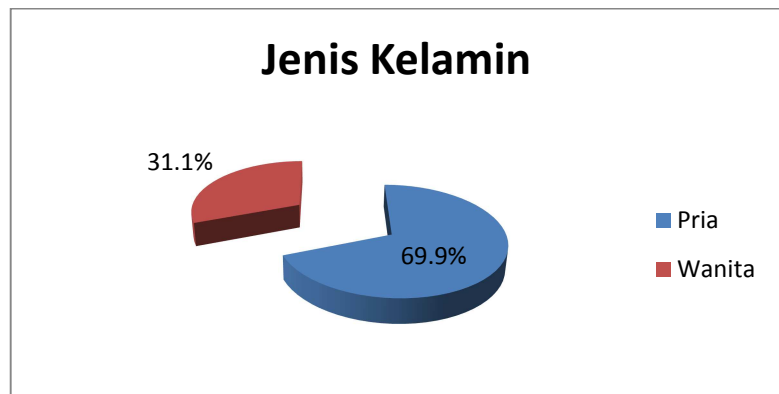
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	31	68.9	68.9	68.9
Wanita	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BMT

NU Sejahtera Semarang yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pria, yaitu sebanyak 31 orang, sedangkan sisanya adalah responden wanita sebanyak 14 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan BMT NU Sejahtera Semarang yang diambil sebagai responden adalah pria. Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.1



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

4.1.8.2 Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan BMT NU Sejahtera Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	26	57.8	57.8	57.8
	30-40	16	35.6	35.6	93.3
	40-50	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

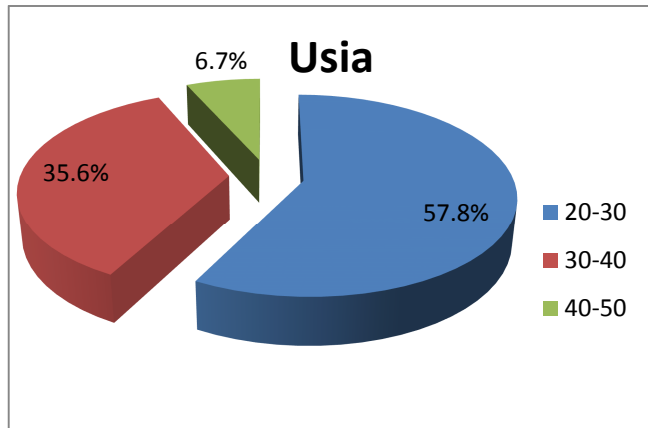
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 ini memperlihatkan bahwa karyawan BMT NU Sejahtera Semarang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-30 tahun.

Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 20-30 sebanyak 26 orang, sedangkan yang berusia 30-40 sebanyak 16 orang, serta yang berusia 40-50 sebanyak 3 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar usia responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

4.1.8.3 Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan BMT NU Sejahtera Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Pendidikan

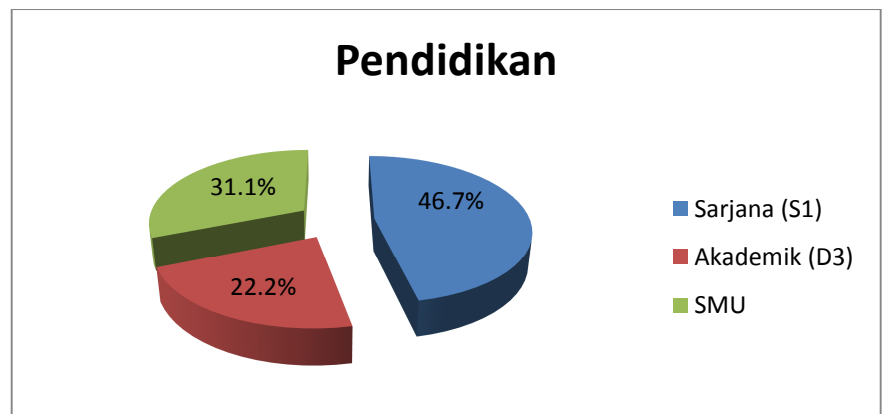
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	10	22.2	22.2	22.2
	Sarjana	21	46.7	46.7	68.9
	SMU	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan jenis pendidikan, paling tinggi adalah responden berpendidikan sarjana (S1). Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan Akademik (D3) berjumlah 10 atau 22,2%, Sarjana (S1) berjumlah 21 atau 46,7% dan sisanya berjumlah 14 atau 31,1% berpendidikan SMU.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.3



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

4.1.8.4 Lokasi Cabang Responden

Adapun data mengenai jumlah responden karyawan BMT NU Sejahtera Semarang pada masing-masing cabang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4**Jumlah Responden Tiap Cabang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Genuk	5	11.1	11.1	11.1
Gunungpati	4	8.9	8.9	20.0
Klipang	6	13.3	13.3	33.3
Majapahit	5	11.1	11.1	44.4
Mangkang	10	22.2	22.2	66.7
Manyaran	3	6.7	6.7	73.3
Pudak Payung	7	15.6	15.6	88.9
Sudirman	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

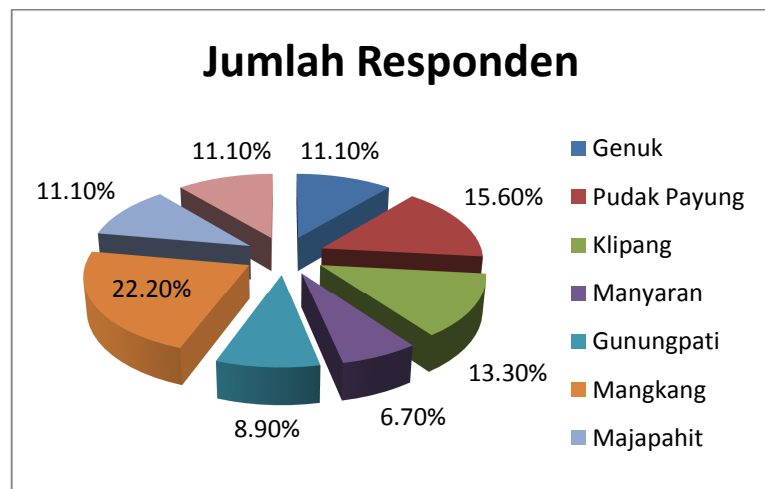
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dari BMT NU Sejahtera Kantor Pusat Mangkang lebih banyak, yaitu berjumlah 10 orang atau 22.2%, dari cabang Genuk, Majapahit, dan Sudirman masing-masing sebanyak 5 orang atau 11.1%, Gunung pati 4 orang atau 8.9%, Klipang 6 orang atau 13.3%, dan Pudak Payung sebanyak 7 orang atau 15.6%. jumlah

responden yang variatif ini dikarenakan jumlah karyawan yang ada pada masing-masing cabang tidak sama.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar lokasi cabang responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.5



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

4.2 Analisis Data

Dalam analisis kuantitatif ini, penulis menggunakan program SPSS V.16 untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera Semarang

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel-variabel penelitian, apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat alat ukur yang baik atau tidak. Apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi sifat

valid dan reliabel, maka dikatakan baik dan atau sebaliknya. Untuk menguji sifat instrumen valid dan reliabel maka dilakukan penghitungan uji validitas dan reliabilitas, diantaranya:

4.2.1.1 Analisis Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS, berikut hasil pengujian validitas.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r -tabel dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 45, maka nilai r -tabel dapat di peroleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ dengan hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $45-2$ atau $df = 43$ dengan $\alpha = 0,005$ didapat dari r -tabel 0,294. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r -tabel.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi X₁

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KebutuhanManusia1	69.4444	19.343	.537	.	.815
KebutuhanManusia2	69.5333	18.845	.577	.	.811
KebutuhanManusia3	69.7111	18.665	.373	.	.822
Kompensasi1	69.5556	19.343	.424	.	.818
Kompensasi2	69.5556	18.934	.533	.	.813
Komunikasi1	69.6889	19.356	.297	.	.826
Komunikasi2	69.5333	19.209	.476	.	.816
Kepemimpinan1	69.7778	18.086	.555	.	.809
Kepemimpinan2	69.7778	17.904	.550	.	.809
Kepemimpinan3	69.6667	19.045	.307	.	.827
Kepemimpinan4	69.6889	18.446	.487	.	.814
Pelatihan1	69.6667	18.909	.433	.	.817
Pelatihan2	69.7333	18.609	.447	.	.816
Prestasi1	69.7556	18.871	.308	.	.828

Prestasi2	69.5333	18.845	.577	.	.811
Prestasi3	69.7111	19.301	.338	.	.823

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan r-tabel. Adapun butiran pertanyaan dikatakan valid apabila melebihi r-tabel, didapat r-tabel sebesar 0,294. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Motivasi berturut-turut sebagai berikut:

Kebutuhan Manusia 1, nilai 0,537 > 0,294 kesimpulan valid

Kebutuhan Manusia 2, nilai 0,577 > 0,294 kesimpulan valid

Kebutuhan Manusia 3, nilai 0,373 > 0,294 kesimpulan valid

Kompensasi 1, nilai 0,424 > 0,294 kesimpulan valid

Kompensasi 2, nilai 0,533 > 0,294 kesimpulan valid

Komunikasi 1, nilai 0,297 > 0,294 kesimpulan valid

Komunikasi 2, nilai 0,476 > 0,294 kesimpulan valid

Kepemimpinan 1, nilai $0,555 > 0,294$ kesimpulan valid

Kepemimpinan 2, nilai $0,550 > 0,294$ kesimpulan valid

Kepemimpinan 3, nilai $0,307 > 0,294$ kesimpulan valid

Kepemimpinan 4, nilai $0,487 > 0,294$ kesimpulan valid

Pelatihan 1, nilai $0,433 > 0,294$ kesimpulan valid

Pelatihan 2, nilai $0,447 > 0,294$ kesimpulan valid

Prestasi 1, nilai $0,308 > 0,294$ kesimpulan valid

Prestasi 2, nilai $0,577 > 0,294$ kesimpulan valid

Prestasi 3, nilai $0,338 > 0,294$ kesimpulan valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butiran pertanyaan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
TujuanDanKemampuan1	49.22	20.722	.449	.470	.818
TujuanDanKemampuan2	49.38	19.377	.572	.654	.807
TeladanPimpinan1	49.02	21.749	.311	.385	.826
TeladanPimpinan2	49.18	18.604	.660	.776	.799
TeladanPimpinan3	49.09	19.628	.500	.727	.813
TeladanPimpinan4	49.47	19.300	.415	.437	.825
SanksiHukuman1	49.11	20.692	.513	.564	.814
SanksiHukuman2	49.31	19.946	.611	.516	.806
SanksiHukuman3	49.51	19.074	.474	.599	.818
SanksiHukuman4	49.36	19.280	.585	.560	.806
HubunganKemanusiaan1	49.18	21.422	.347	.582	.824
HubunganKemanusiaan2	49.24	20.598	.437	.663	.818

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan r-tabel. Adapun butiran pertanyaan dikatakan valid apabila melebihi r-tabel, didapat r-tabel 0,294. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapatkan hasil perhitungan uji validitas instrument variabel disiplin kerja berturut-turut sebagai berikut:

TujuanDanKemampuan1, nilai 0,449 > 0,294 kesimpulan valid

TujuanDanKemampuan2, nilai 0,572 > 0,294 kesimpulan valid

TeladanPimpinan1, nilai 0,311 > 0,294 kesimpulan valid

TeladanPimpinan2, nilai 0,660 > 0,294 kesimpulan valid

TeladanPimpinan3, nilai 0,500 > 0,294 kesimpulan valid

TeladanPimpinan4, nilai 0,415 > 0,294 kesimpulan valid

SanksiHukuman1, nilai 0,513 > 0,294 kesimpulan valid

SanksiHukuman2, nilai 0,611 > 0,294 kesimpulan valid

SanksiHukuman3, nilai 0,474 > 0,294 kesimpulan valid

SanksiHukuman4, nilai 585 > > 0,294 kesimpulan valid

HubunganKemanusiaan1, nilai 0,347 > 0,294 kesimpulan valid

HubunganKemanusiaan2, nilai 0,437 > 0,294 kesimpulan valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r-hitung lebih

besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kemampuan1	60.24	21.734	.742	.	.918
Kemampuan2	60.24	21.643	.763	.	.918
Kemampuan3	60.27	21.700	.743	.	.918
Kemampuan4	60.11	22.237	.704	.	.920
Kemampuan5	60.16	22.543	.595	.	.923
Kemampuan6	60.29	21.846	.704	.	.920
Usaha1	60.11	22.646	.602	.	.923
Usaha2	60.11	22.556	.624	.	.922
Usaha3	60.38	20.922	.770	.	.917
Usaha4	60.27	21.609	.764	.	.918
DukunganOrganisasi1	60.18	21.649	.796	.	.917
DukunganOrganisasi2	60.18	22.649	.558	.	.924
DukunganOrganisasi3	60.31	22.810	.342	.	.935

DukunganOrganisasi4	60.13	21.891	.689	.	.920
---------------------	-------	--------	------	---	------

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan r-tabel. Adapun butiran pertanyaan dikatakan valid apabila melebihi r-tabel sebesar 0,294. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapatkan hasil perhitungan uji validitas instrument variabel peningkatan kinerja karyawan berturut-turut sebagai berikut:

Kemampuan1, nilai 0,742 > 0,294 kesimpulan valid

Kemampuan2, nilai 0,763 > 0,294 kesimpulan valid

Kemampuan3, nilai 0,743 > 0,294 kesimpulan valid

Kemampuan4, nilai 0,704 > 0,294 kesimpulan valid

Kemampuan5, nilai 0,595 > 0,294 kesimpulan valid

Kemampuan6, nilai 0,704 > 0,294 kesimpulan valid

Usaha1, nilai 0,602 > 0,294 kesimpulan valid

Usaha2, nilai 0,624 > 0,294 kesimpulan valid

Usaha3, nilai 0,770 > 0,294 kesimpulan valid

Usaha4, nilai 0,764 > 0,294 kesimpulan valid

DukunganOrganisasi1, 0,796 > 0,294 kesimpulan valid

DukunganOrganisasi2, nilai 0,558 > 0,294 kesimpulan valid

DukunganOrganisasi3, nilai 0,342 > 0,294 kesimpulan valid

DukunganOrganisasi4, nilai 0,689 > 0,294 kesimpulan valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat valid.

4.2.1.2 Analisis Uji Reliabilitas

Dalam analisis uji reliabilitas ini menggunakan analisa *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui soal tersebut reliabel atau dilihat dari nilai *Alpha* dicocokkan dengan nilai 0,6. Jika ternyata nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6 artinya signifikan atau reliabel.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.827	.843	16

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat pada nilai $Alpha = 0,827$ dicocokkan dengan nilai 0,6 ternyata nilai $Alpha$ lebih besar dari 0,6 artinya signifikan atau reliabel.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.832	12

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat pada nilai $Alpha = 0,828$ dicocokkan dengan nilai 0,6 ternyata nilai $Alpha$ lebih besar dari 0,6 artinya signifikan atau reliabel.

Tabel 4.10

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Peningkatan Kinerja
Karyawan (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.930	14

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat pada nilai *Alpha* = 0,926 dicocokkan dengan nilai 0,6 ternyata nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6 artinya signifikan atau reliabel.

4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BMT NU Sejahtera Semarang. Model regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Peningkatan kinerja karyawan

α = Konstanta

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin Kerja

β_1 = koefisiensi regresi variabel motivasi kerja

β_2 = koefisiensi regresi variabel disiplin kerja

e = pengganggu (error)

Tabel 4.11

Hasil Analisis Linear Regresi Berganda

Variabel Independen	Koefisiensi Regresi	t hitung	Signifikan
Motivasi Kerja	.403	2.247	.030
Disiplin Kerja	.127	2.954	.005
Constanta	1.081	1.580	.122
R2	.437		.000 ^a
F hitung	16.268		

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.11 di atas dapat diperoleh persamaan regresi :

$$\text{Peningkatan Kinerja Karyawan} = 1.081 + .403 (\text{Motivasi}) + .127 (\text{Disiplin}) + e$$

Koefisiensi Regresi :

- Konstanta sebesar 1.081 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi dan disiplin kerja maka peningkatan kinerja karyawan adalah 1.081

- Koefisiensi regresi 0.403 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point Motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.403 atau 40.3%
- Koefisiensi regresi 0,127 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point Disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.127 atau 12.7%

4.2.3 Uji Statistik

4.2.3.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh ataukah tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.081	.684		1.580	.122
	MotivasiKerja	.403	.180	.320	2.247	.030

DisiplinKerja	.375	.127	.421	2.954	.005
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber : Data primer yang dioalah, 2014

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen.

Hipotesis :

H_0 : Koefisiensi regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisiensi regresi signifikan

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas) :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_1 diterima

Keputusan : Terlihat bahwa pada kolom *Sig significance* di bawah 0,05, oleh karena itu variabel X_1 (Motivasi Kerja) mempengaruhi variabel Y (Peningkatan Kinerja Karyawan). Adapun Variabel X_2 mempunyai angka signifikan di bawah 0.05, oleh karena itu variabel X_2 (Disiplin Kerja) mempengaruhi variabel Y (Peningkatan Kinerja Karyawan)

4.2.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mempengaruhi apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.495	2	1.248	16.268	.000 ^a
	Residual	3.221	42	.077		
	Total	5.716	44			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber : Data primer yang dioalah, 2014

Dari uji ANOVA atau F-test, didapat F-hitung adalah 16.268 dengan tingkat signifikan 0.000, karena probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi peningkatan kinerja karyawan. Atau bisa dikatakan variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan Variabel X_2 (Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Peningkatan Kinerja karyawan)

4.2.3.3 Koefisien Determinasi

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen

secara bersama-sama dalam menjalankan variabel dependen

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.410	.27692	2.339

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber : Data primer yang dioalah, 2014

Angka R sebesar 0.661 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara variabel dependen (peningkatan kinerja karyawan) dengan dua variabel independen lainnya (motivasi dan disiplin kerja) kuat.

Catatan : definisi kuat karena angka R di atas 0.05. namun demikian bisa saja untuk kasus lain batasan angka berbeda.

Angka (Adjusted R Square) sebesar 0.410 artinya 41% variabel dependen peningkatan kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen motivasi

dan disiplin kerja. Dan sisanya 59% ($100\% - 41\% = 59\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang digunakan.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

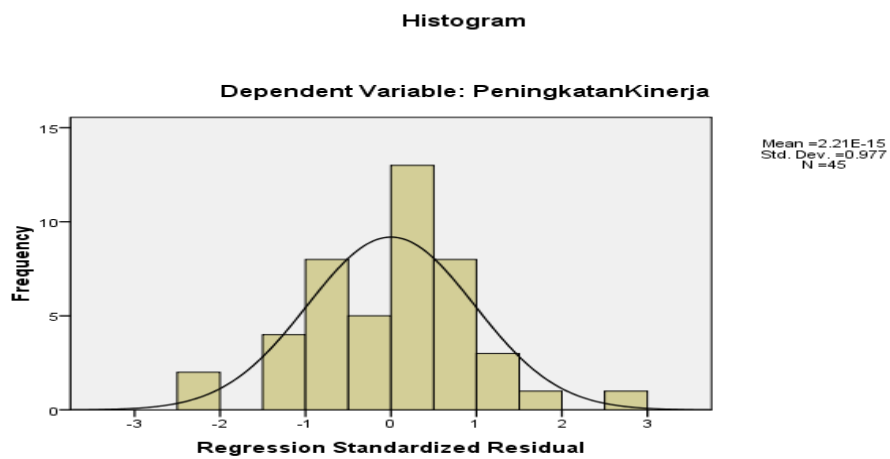
4.2.4.1 Uji Normalitas

Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas

Grafik 4.1

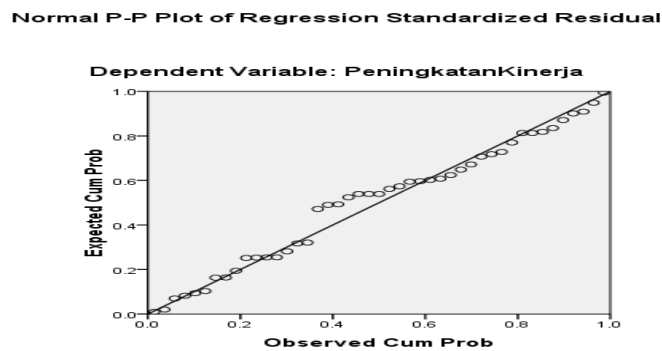
Grafik Histogram



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Grafik 4.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan pada grafik 4.1 histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitupula, grafik 4.2 di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal,

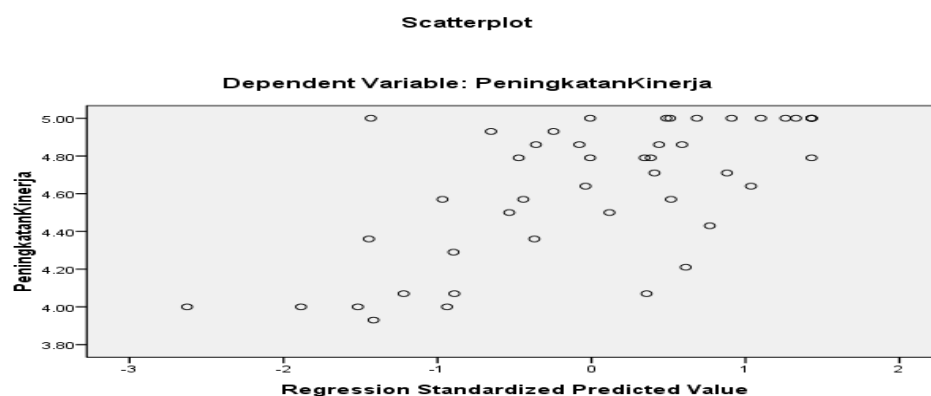
serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk peningkatan kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya menyatakan data normal.

4.2.4.2 Uji Heteroskedasitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dan suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedasitas. Dan jika varians berbeda maka disebut Heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.

Grafik 4.3

Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Deteksi adanya heteroskedasitas :

Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang sudah di *studentized*.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis : Dari grafik 4.2 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.2.4.3 Uji Multikolonieritas

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem

Multikolonieritas (Multi) model regresi diantara variabel independen.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.081	.684		1.580	.122
	MotivasiKerja	.403	.180	.320	2.247	.030
	DisiplinKerja	.375	.127	.421	2.954	.005

a. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Deteksi adanya Multikolinearitas :

Besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah :

- Mempunyai nilai VIF dibawah angka 10
- Mempunyai angka *Tolerance* di bawah angka 1

Catatan : pada bagian *Coefficient* terlihat untuk kedua variabel independen, angka VIF ada di bawah angka 10 yakni mempunyai nilai VIF 1.513. Demikian juga nilai *Tolerance* di bawah angka 1 yakni mempunyai nilai 0.661.

Dengan demikian dapat dikatakan model regresi tersebut tidak mempunyai problem multikolinearitas (MULTIKO)

4.2.4.4 Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

Tabel 4.16

Hasil uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.410	.27692	2.339

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Deteksi adanya Autokorelasi

Besaran *Durbin-Watson*, panduan mengenai angka DW (*Durbin-Watson*) untuk mendeteksi autokorelasi bisa dilihat pada tabel DW, yang bisa dilihat pada buku statistik yang relevan.

Namun demikian secara umum bisa diambil patokan :

- Angka DW di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Angka DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
- Angka DW di atas + 2 berarti ada autokorelasi negatif.

Analisis : pada bagian *Model Summary*, terlihat angka DW sebesar +2.339. hal ini berarti model regresi di atas tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi sebesar 0.403 serta uji signifikansi parsial (uji t) hasilnya sebesar 2.247 dan hasil signifikansi di bawah 5 persen yaitu 0.030 persen. Dan besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah 0.320.

Dalam prakteknya keputusan memberikan Motivasi Kerja di BMT NU Sejahtera Semarang bertujuan untuk memberikan semangat kerja yang ikhlas dari dalam diri karyawan dan menjadikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik.

Sedangkan variabel disiplin kerja dalam penelitian ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT NU Sejahtera Semarang, hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.127 serta uji signifikansi parsial (uji t) hasilnya sebesar 2.954 dengan hasil signifikansi di bawah 5 persen, yaitu 0.005 persen. Dan besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah 0.421.

Dengan demikian menurut analisis penulis bahwa pengaruh motivasi kerja terletak pada pemenuhan kebutuhan, kompensasi, komunikasi kepemimpinan, pelatihan dan penghargaan atas prestasi karyawan, sehingga motivasi kerja akan muncul.

Sedangkan pengaruh disiplin kerja terletak pada tujuan perusahaan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, adanya sanksi hukuman, dan Hubungan Kemanusiaan yang baik sehingga akan membuat karyawan bersikap disiplin.

Dalam hal ini, pengaruh peningkatan kinerja karyawan disebabkan oleh adanya motivasi dan disiplin kerja. Kinerja yang tidak optimal merupakan suatu kegagalan dari semangat organisasi dan merupakan cerminan bagaimana para manajer dan pekerja menilai organisasinya. Hal ini bisa diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan penggabungan usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi dari perusahaan dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang di dukung pula dengan sikap disiplin karyawan. Kinerja meningkat, berarti performan yang baik, dan kepuasan nasabah akan menjadi *feedback* bagi perusahaan, atau motivasi pekerja pada tahap selanjutnya.