

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Bina Ummah

1. Sejarah Berdirinya BMT Bina Ummah

Bina Ummah berdiri sejak tahun 1995 sampai dengan periode Bulan Oktober tahun 2011 ini memiliki 3 (tiga) kantor layanan dan satu calon kantor layanan. Kantor cabang utama yang berlokasi di Jl. Jae Sumantoro no 24 Godean, kantor Cabang Gamping dan kantor Cabang Ambarukmo serta kantor Cabang Pakem.

Kegiatan usaha lainnya adalah Baitul Maal, yang disingkat dengan *BAMBU (Baitul maal Bina Ummah)*. Kegiatan bambu antara lain, beasiswa untuk kalangan tidak mampu, Pelayanan kesehatan gratis dan Pembiayaan usaha produktif untuk kaum dhuafa.

Waktu telah mengiringi perjalanan BMT Bina Ummah selama 16 tahun banyak perubahan yang sudah terjadi. Namun bukan berarti berhenti dengan hasil yang sudah ada. Mengikuti perkembangan zaman bahkan banyak yang harus diperbaiki dalam tata kelola kelembagaan disemua unit.

Namun capaian-capaian yang ada meskipun belum mendekati ideal sudah menjadi bukti bahwa kami mampu eksis dan akan terus melayani dan memberikan yang terbaik untuk masyarakat dan anggota khususnya

2. Visi dan Misi BMT Bina Ummah

a. Visi

Mewujudkan BMT Bina Ummah sebagai lembaga pemberdayaan ekonomi umat yang unggul dan terpercaya dalam layanan dan kinerja.

b. Misi

- 1) Menjadikan media yang layak untuk optimalisasi prestasi, karya dan kesejahteraan bagi pegawai dalam rangka pelaksanaan nilai – nilai ibadah.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan layanan keuangan syariah dan memberikan pemahaman tentang sistem ekonomi syariah.
- 3) Menjadikan usaha BMT sebagai nilai investasi yang bermanfaat dan menguntungkan bagi investor.
- 4) Memberikan manfaat positif dalam rangka tanggung jawab sosial dan kelestarian lingkungan.
- 5) Menjadi contoh lembaga yang mempunyai sistem pengelolaan secara amanah dan profesional.
- 6) Mengembangkan dan mensosialisasikan sistem keuangan dengan prinsip syariah.

3. Susunan Kepengurusan dan Pengawas BMT Bina Ummah

a) Pengurus

Ketua : Afifah Noor Hayati, ST

Salah satu : Dan Siti Nurkhasanti, M Pd

Bendahara : Zulianto

b) Dewan Pengawas Syariah

Drs. H. Abdullah Effendi

H. Ahmad Fauzi Satriyono

c) Dewan Pengawas Manajemen

Ketua : Edy Sunaryoto, SE

Anggota : H. Dana Noor Hana

4. Budaya Kerja Kelembagaan

“Save, Ikhlas, Mampu, Performance, Loyal dan Empati. (SIMPLE)”

5. Slogan

“Melayani untuk memberi manfaat”

B. Karakteristik Responden

Peneliti bermaksud untuk mendeskripsikan data melalui penjabaran atas karakteristik responden yang dimiliki secara transparan berdasarkan tiga perspektif yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Adapun klasifikasinya sebagai berikut:

1. Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	16	48,49%
Perempuan	17	51,51%
Total	33	100%

1. Karakteristik data responden berdasarkan usia

Tabel 4.2

Rentang usia	Jumlah responden	Presentase
20-30	22	66,66%
31-50	11	33,34%
Total	33	100%

Sumber: data diolah, 2014

2. Karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3

Pendidikan	Jumlah responden	Presentase
SMA/Sederajat	7	21,21%
D3	3	9,09%
S1	22	66,67%
S2	1	3,03%
Total	33	100%

Sumber: data diolah, 2014

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Guna mengakomodir data representatif yang akurat dan juga dapat diandalkan sebagai informasi yang dipakai dalam penelitian, maka peneliti melakukan uji validitas data. Uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid

bila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Tabel 4.4 Budaya organisasi BMT Bina Ummah

Variabel	Item	N	Nilai P (<i>sign</i>)	Ket.
Budaya Organisasi	X1.1	33	0,000	Valid
	X1.2	33	0,000	Valid
	X1.3	33	0,001	Valid
	X1.4	33	0,016	Valid
	X1.5	33	0,000	Valid
	X1.6	33	0,000	Valid
	X1.7	33	0,015	Valid
	X1.8	33	0,000	Valid
	X1.9	33	0,000	Valid
	X1.10	33	0,000	Valid
	X1.11	33	0,000	Valid
	X1.12	33	0,002	Valid
	X1.13	33	0,000	Valid
	X1.14	33	0,010	Valid
	X1.15	33	0,000	Valid
	X1.16	33	0,001	Valid
	X1.17	33	0,000	Valid
	X1.18	33	0,000	Valid
	X1.19	33	0,003	Valid

Sumber: data diolah, 2014

Hasil analisis uji validitas pada kuisisioner variabel budaya organisasi mayoritas memiliki indeks angka nilai P di bawah standar spesifikasi 0,05 ($p < 0,05$) ini bisa dibuktikan dengan nilai budaya organisasi sebesar (X1.1 = 0,000) (X1.2 = 0,000) (X1.3 = 0,001) (X1.4 = 0,016) (X1.5 = 0,000) (X1.6 = 0,000) (X1.7 = 0,015) (X1.8 = 0,000) (X1.9 = 0,000) (X1.10 = 0,000) (X1.11 = 0,000) (X1.12 = 0,002) (X1.13 = 0,000) (X1.14 = 0,010) (X1.15 = 0,000) (X1.16 = 0,001) (X1.17 = 0,000) (X1.18 = 0,000) (X1.19 = 0,003) dan ini bisa dilegitimasi bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dinyatakan valid

Tabel 4.5 Motivasi BMT Bina Ummah

Variabel	Item	N	Nilai P (<i>sign</i>)	Ket.
Motivasi	X1.1	33	0,000	Valid
	X1.2	33	0,000	Valid
	X1.3	33	0,000	Valid
	X1.4	33	0,002	Valid
	X1.5	33	0,000	Valid
	X1.6	33	0,000	Valid
	X1.7	33	0,027	Valid
	X1.8	33	0,001	Valid
	X1.9	33	0,002	Valid
	X1.10	33	0,003	Valid
	X1.11	33	0,001	Valid
	X1.12	33	0,003	Valid
	X1.13	33	0,000	Valid
	X1.14	33	0,000	Valid
	X1.15	33	0,000	Valid
	X1.16	33	0,000	Valid
	X1.17	33	0,000	Valid
	X1.18	33	0,000	Valid
	X1.19	33	0,000	Valid

Sumber: data diolah, 2014

Hasil analisis uji validitas pada kuisioner variabel motivasi mayoritas memiliki indeks angka nilai P di bawah standar spesifikasi 0,05 ($p < 0,05$) ini bisa dibuktikan dengan nilai motivasi sebesar (X1.1 = 0,000) (X1.2 = 0,000) (X1.3 = 0,000) (X1.4 = 0,002) (X1.5 = 0,000) (X1.6 = 0,000) (X1.7 = 0,027) (X1.8 = 0,001) (X1.9 = 0,002) (X1.10 = 0,003) (X1.11 = 0,001) (X1.12 = 0,003) (X1.13 = 0,000) (X1.14 = 0,000) (X1.15 = 0,000) (X1.16 = 0,000) (X1.17 = 0,000) (X1.18 = 0,000) (X1.19 = 0,000) dan ini bisa dilegitimasi bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Kinerja karyawan BMT Bina Ummah

Variabel	Item	N	Nilai P (<i>sign</i>)	Ket.
Kinerja Karyawan	X1.1	33	0,000	Valid
	X1.2	33	0,000	Valid
	X1.3	33	0,000	Valid
	X1.4	33	0,000	Valid
	X1.5	33	0,000	Valid

Variabel	Item	N	Nilai P (<i>sign</i>)	Ket.
Kinerja Karyawan	X1.6	33	0,000	Valid
	X1.7	33	0,000	Valid
	X1.8	33	0,012	Valid
	X1.9	33	0,046	Valid
	X1.10	33	0,000	Valid
	X1.11	33	0,000	Valid
	X1.12	33	0,000	Valid
	X1.13	33	0,000	Valid
	X1.14	33	0,000	Valid
	X1.15	33	0,015	Valid
	X1.16	33	0,001	Valid
	X1.17	33	0,000	Valid

Sumber: data diolah, 2014

Hasil analisis uji validitas pada kuisisioner variabel kinerja karyawan mayoritas memiliki indeks angka nilai P di bawah standar spesifikasi 0,05 ($p < 0,05$) ini bisa dibuktikan dengan nilai kinerja karyawan sebesar (X1.1 = 0,000) (X1.2 = 0,000) (X1.3 = 0,000) (X1.4 = 0,000) (X1.5 = 0,000) (X1.6 = 0,000) (X1.7 = 0,000) (X1.8 = 0,012) (X1.9 = 0,046) (X1.10 = 0,000) (X1.11 = 0,000) (X1.12 = 0,000) (X1.13 = 0,000) (X1.14 = 0,000) (X1.15 = 0,035) (X1.16 = 0,001) (X1.17 = 0,000) dan ini bisa dilegitimasi bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47)

a. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	20

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat reliabilitas data menggunakan langkah olah data pada program SPSS seri 21 *for windows*, menunjukkan kisaran angka bahwa kuisisioner *reliable*. Ini bisa dilihat dari nilai *cronbachs alpha* variabel budaya organisasi sebesar 0,779 yang lebih besar dari 0,70 yang berarti data yang berhasil dikumpulkan memiliki keterandalan yang baik.

b. Variabel Motivasi

Tabel 4.8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	20

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat reliabilitas data menggunakan langkah olah data pada program SPSS seri 21 *for windows*, menunjukkan kisaran angka bahwa kuisisioner *reliable*. Ini bisa dilihat dari nilai *cronbachs alpha* variabel motivasi sebesar 0,754 yang lebih besar dari 0,70 yang berarti data yang berhasil dikumpulkan memiliki keterandalan

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	18

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat reliabilitas data menggunakan langkah olah data pada program SPSS seri 21 *for windows*, menunjukkan kisaran angka bahwa kuisioner *reliable*. Ini bisa dilihat dari nilai *cronbachs alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,760 yang lebih besar dari 0,70 yang berarti data yang berhasil dikumpulkan memiliki keterandalan yang baik.

D. Uji Hipotesis dan Analisa Data

1. Analisis regresi linier berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X (*budaya organisasi dan motivasi*) terhadap variabel Y (*kinerja*

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.574	8.186		2.269	.031
1 Organisasi_B.U	.277	.117	.350	2.361	.025
Motivasi B.U	.386	.116	.494	3.331	.002

a. Dependent Variabel: Kinerja_B.U

Dengan persamaan regresi $Y = 18,574 + 0,277X_1 + 0,386X_2$

Berdasarkan pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,025. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,277 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat budaya organisasi maka diharapkan kinerja karyawan BMT Bina Ummah akan meningkat juga.

Pada tabel 4.10 juga diketahui bahwa nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,386 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat budaya organisasi maka diharapkan kinerja karyawan BMT Bina Ummah akan ikut

2. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil uji t yang diolah dengan menggunakan program SPSS seri 21.00

Tabel 4.11

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	18.574	8.186		2.269	.031
I	Organisasi_B.U	.277	.117	.350	2.361	.025
	Motivasi B.U	.386	.116	.494	3.331	.002

b. Dependent Variabel: Kinerja_B.U

Dari hasil uji t suatu variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi pada tabel hasil perhitungan $\alpha = 5\%$. Suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan bila nilai signifikansi hasil perhitungan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 5\%$ tingkat signifikan). Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Variabel budaya organisasi dengan nilai t-statistik 2,361 dan nilai signifikansi 0,025 atau dibawah alpha 5% menyatakan bahwa variabel

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- b. Variabel motivasi dengan nilai t-statistik sebesar 3,331 dan nilai signifikansi 0,002 atau dibawah alpha 5% menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2013: 98).

Tabel 4.12

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	608.986	2	304.493	20.076	.000 ^b
Residual	455.014	30	15.167		
Total	1064.000	32			

a. Dependent Variabel: Kinerja_B.U

b. Predictors: (Constant), Motivasi_B.U, Organisasi_B.U

Dari hasil uji f yang dilakukan dengan memakai program SPSS 21.00 didapat sebuah angka yang koheren dengan pembuktian hipotesis secara simultan yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai hasil uji F sebesar 20,076. Hal ini dapat diartikan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

4. Uji koefisien determinasi

Pengujian hipotesis dalam parameter determinasi dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi yang dirasakan secara bersama-sama memiliki dampak dan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.544	3.895

a. Predictors: (Constant), Motivasi_B.U, Organisasi_B.U

Nilai *Adjust R-Square* 0,544 atau sebesar 54,4% yang artinya pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4%. Sisanya $100\% - 54,4\% = 45,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

E. Pembahasan Hasil Penelitian di BMT Bina Ummah

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t 2,361 dan koefisien regresi sebesar 0,350 dan nilai probabilitas 0,025 yang lebih

kecil dari 0,05 berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan faktor budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang demikian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tercipta di BMT Bina Ummah memberikan dampak positif bagi kinerja setiap karyawannya. Budaya organisasi yang baik dan terjalin secara baik akan memberikan suasana yang kondusif sehingga akan dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik dan memberikan dampak positif bagi setiap karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara parsial (uji t) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t 3,331 dan koefisien regresi sebesar 0,494 dan nilai probabilitas 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 dan berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga

hipotesis kedua yang menyatakan faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Potu (2013) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang selalu dijaga dan dioptimalkan untuk selalu menghidupkan dan memberikan suntikan moral terhadap setiap karyawan akan membawa dampak positif terhadap kinerja setiap karyawan di BMT Bina Ummah.

3. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasar atas hasil uji simultan (uji F) variabel budaya organisasi dan motivasi menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah. Dengan demikian apabila budaya organisasi berjalan dengan baik dan kondusif serta motivasi karyawan yang selalu ditumbuhkan dan positif, maka kinerja karyawan BMT Bina Ummah akan meningkat dan lebih baik lagi

F. Gambaran Umum BMT Al Ikhlas

1. Sejarah Berdirinya BMT Al Ikhlas

BMT Al Ikhlas adalah suatu lembaga keuangan syariah dengan sistem pengelolaan berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam. Ide untuk mendirikan BMT ini muncul setelah adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) Manajemen Zakat dan Ekonomi Syariah (MZES) angkatan ketiga yang diadakan oleh Dompot Dhuafa Republika pada awal November 1994 yang dihadiri oleh Sumiyanto. Kepahaman akan sistem syariah dan tuntutan keadaan pada waktu itu membuat beliau mulai berfikir untuk merealisasikan semua ide yang baru sampai pada tahap pemikiran saja.

Melalui pemikiran dan perencanaan yang matang pada tanggal 1 Februari 1995 didirikanlah BMT Al Ikhlas oleh tim Yayasan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Umat (YP2SU). Tim YP2SU dengan beranggotakan empat orang yaitu Arief Budiman, Eko Novianto, Sumiyanto dan Abdul Aziz inilah yang selanjutnya menjadi pendiri dan pengurus BMT Al Ikhlas.

Pada awalnya BMT Al Ikhlas hanya mempunyai modal sebanyak Rp 500.000,- dan ditambah dana dari Dompot Dhuafa Republika sebesar Rp 1.000.000,- serta seperangkat alat komputer. Dengan memilih segmentasi mahasiswa maka BMT Al Ikhlas berlokasi di Pogung Baru Blok A-17 Sinduadi Mlati Sleman Yogyakarta karena ingin memberikan pelayanan

Pada bulan April 1995 BMT Al Ikhlas mulai menginduk pada Dompot Dhuafa Republika lewat Forum Ekonomi Syariah Yogyakarta (FESY). Kemudian pada tanggal 21 April 1995 beserta 19 BMT termasuk BMT Al Ikhlas diresmikan secara kolektif oleh Prof. Dr. Ing. B.J. Habibie yang disponsori oleh Asosiasi BPR Syariah Indonesia, Dompot Dhuafa Republika, dan Forum Ekonomi Syariah Yogyakarta.

Tujuh bulan setelah beroperasi, pada bulan September 1995, setelah mengadakan studi kelayakan akhirnya BMT Al Ikhlas pindah ke Sagan tepatnya di Jl. Prof. Dr. Herman Johannes No. 103 E Yogyakarta. Berbeda dengan lokasi sebelumnya, kawasan ini terhitung di tengah kota dengan fasilitas yang cukup layak. Sebagai suatu bentuk peningkatan pelayanan BMT Al Ikhlas menyediakan fasilitas ATM yang diartikan sebagai Anjungan Tunai Marketing. Dengan fasilitas ATM ini maka mitra BMT Al Ikhlas akan dilayani tidak hanya dikantor pelayanan saja tapi juga berupa kunjungan kerumah-rumah mitra untuk melakukan transaksi yang dibutuhkan.

Dimasa-masa krisis pada tahun 1997 sampai 1999, BMT Al Ikhlas berupaya untuk menjaga eksistensinya sehingga terbukti setelah berhasil menghadapi krisis maka mulai tahun 2000 direncanakan untuk memperluas jangkauan pelayanan dengan membuka kantor cabang. Berdasarkan hasil analisis studi kelayakan bisnis pada tahun 2004 pembukaan kantor cabang baru dapat direalisasikan dengan membuka kantor cabang Sleman dan Klaten. Selanjutnya berurutan pada tahun 2005

dibuka kantor cabang Bantul dan Godean, pada tahun 2006 dibuka kantor cabang Kalasan, dan pada tahun 2007 dibuka kantor cabang Kebumen. *Alhamdulillah*, saat ini BMT Al Ikhlas telah menempati gedung milik sendiri sebagai kantor pusat yang berada di Jl. Pakel Baru Selatan no. 39, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. Semoga bisa menambah kemanfaatan bagi masyarakat Yogyakarta dan sekitarnya.

2. Visi dan Misi BMT Al Ikhlas

1. Visi

Bertekad untuk mengembangkan diri agar menjadi BMT unggulan di Indonesia dan menjadi uswah (teladan) bagi microfinance lainnya

2. Misi

a) Mensosialisasikan sistem Lembaga Keuangan Syariah secara komprehensif dengan menawarkan produk-produk yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

b) Secara sistematis dan berkesinambungan melakukan penyempurnaan dalam pengelolaan produk untuk pencapaian pelayanan yang berkualitas dan bernilai syariah.

c) Mengembangkan Sumber Daya Insani yang berkualitas dengan etos kerja dan integritas tinggi, disiplin, dan dinamis didukung oleh penerapan Teknologi Informasi untuk mencapai tujuan yang telah

- d) Melaksanakan bisnis dengan pendampingan dan pemberdayaan usaha kecil dan menengah yang berbasis komunitas untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas usaha.
- e) Melaksanakan sosialisasi akan pentingnya Zakat, Infak, Shodaqoh dan Wakaf sekaligus menjadi pengelolanya.

3. Motto, Nilai Budaya, dan Perilaku Utama

a. Motto

“Aman, Adil dan Menguntungkan”

b. Nilai Budaya

“Bekerja adalah Ibadah”, yang melekat dalam perilaku :

- 1) Keikhlasan
- 2) Keadilan
- 3) Kerja Keras
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kesejahteraan

c. Perilaku Utama

Untuk dapat mengamalkan Nilai-Nilai Budaya tersebut dalam keseharian kerja, diperlukan perilaku utama yang mampu mengarahkan tindakan. Perilaku utama tersebut kemudian disingkat IKHLAS yang mempunyai pengertian :

a) Intelektual

Mempunyai wawasan yang luas baik dalam pemahaman agama

ataupun pengetahuan umum sebagai landasan untuk meningkatkan keahlian dan kapasitasnya.

b) Kerjasama

Menjalankan aktivitas secara berjamaah sesuai dengan ketentuan dan tatanan yang berlaku dan mampu untuk selalu berusaha mencapai hasil terbaik.

c) Humanis

Membangun tali silaturahmi terhadap semua pihak sehingga terwujud nilai ukhuwah disemua lini kehidupan.

d) Leverage

Memiliki daya ungkit untuk meningkatkan produktivitas kerja yang didukung dengan kreativitas dan inovasi dalam percepatan tercapainya target lembaga.

e) Attitude

Memiliki kepribadian yang matang dan cakap sehingga mampu memahami segala persoalan yang dihadapi dan dapat menyelesaikannya dengan tepat.

f) Sopan Santun

Memunculkan sikap saling menghormati sebagai wujud untuk menciptakan pelayanan prima bagi pihak lain

d. Susunan Manajemen BMT Al Ikhlas

a. Dewan Pengawas

Hanifuddin

Ir. H. Arief Budiono

Suryanti, SAg.

b. Dewan Pengawas Syariah

Prof. Dr. H. Yunahar Ilyas, Lc, MAg.

H. Ahmad Khudhori, Lc

c. Pengurus/ Pengelola

Ketua 1/ Direktur Utama : Agus Wibowo

Ketua 2/ Direktur : Eko Setyawan Nugroho

G. Karakteristik Responden

Peneliti bermaksud untuk mendeskripsikan data melalui penjabaran atas karakteristik responden yang dimiliki secara transparan berdasarkan tiga perspektif yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Adapun klasifikasinya sebagai berikut:

1. Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.14

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	17	54,84%
Perempuan	14	45,16%
Total	31	100%

2. Karakteristik data responden berdasarkan usia

Tabel 4.15

Rentang usia	Jumlah responden	Presentase
20-30	11	35,49%
31-50	20	64,51%
Total	31	100%

Sumber: data diolah, 2014

3. Karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.16

Pendidikan	Jumlah responden	Presentase
SMA/Sederajat	9	29,03%
D3	2	6,45%
S1	20	64,52%
S2	0	0%
Total	31	100%

Sumber: data diolah, 2014

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Guna mengakomodir data representatif yang akurat dan juga dapat diandalkan sebagai informasi yang dipakai dalam penelitian, maka peneliti melakukan uji validitas data. Uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid

bila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Tabel 4.17 Budaya organisasi BMT Al Ikhlas

Variabel	Item	N	Nilai P (<i>sign</i>)	Ket.
Budaya Organisasi	X1.1	31	0,003	Valid
	X1.2	31	0,000	Valid
	X1.3	31	0,029	Valid
	X1.4	31	0,040	Valid
	X1.5	31	0,003	Valid
	X1.6	31	0,000	Valid
	X1.7	31	0,008	Valid
	X1.8	31	0,000	Valid
	X1.9	31	0,011	Valid
	X1.10	31	0,000	Valid
	X1.11	31	0,000	Valid
	X1.12	31	0,023	Valid
	X1.13	31	0,000	Valid
	X1.14	31	0,001	Valid
	X1.15	31	0,001	Valid
	X1.16	31	0,001	Valid
	X1.17	31	0,000	Valid
	X1.18	31	0,000	Valid
	X1.19	31	0,004	Valid

Sumber: data diolah, 2014

Hasil analisis uji validitas pada kuisisioner variabel budaya organisasi mayoritas memiliki indeks angka nilai P di bawah standar spesifikasi 0,05 ($p < 0,05$) ini bisa dibuktikan dengan nilai budaya organisasi sebesar (X1.1 = 0,003) (X1.2 = 0,000) (X1.3 = 0,029) (X1.4 = 0,040) (X1.5 = 0,003) (X1.6 = 0,000) (X1.7 = 0,008) (X1.8 = 0,000) (X1.9 = 0,011) (X1.10 = 0,000) (X1.11 = 0,000) (X1.12 = 0,023) (X1.13 = 0,000) (X1.14 = 0,001) (X1.15 = 0,001) (X1.16 = 0,001) (X1.17 = 0,000) (X1.18 = 0,000) (X1.19 = 0,004) dan ini bisa dilegitimasi bahwa item pertanyaan yang digunakan

Tabel 4.18 Motivasi BMT Al Ikhlas

Variabel	Item	N	Nilai P (<i>sign</i>)	Ket.
Motivasi	X1.1	31	0,012	Valid
	X1.2	31	0,001	Valid
	X1.3	31	0,008	Valid
	X1.4	31	0,007	Valid
	X1.5	31	0,000	Valid
	X1.6	31	0,000	Valid
	X1.7	31	0,000	Valid
	X1.8	31	0,000	Valid
	X1.9	31	0,000	Valid
	X1.10	31	0,000	Valid
	X1.11	31	0,008	Valid
	X1.12	31	0,015	Valid
	X1.13	31	0,000	Valid
	X1.14	31	0,000	Valid
	X1.15	31	0,000	Valid
	X1.16	31	0,002	Valid
	X1.17	31	0,000	Valid
	X1.18	31	0,000	Valid
	X1.19	31	0,001	Valid

Sumber: data diolah, 2014

Hasil analisis uji validitas pada kuisioner variabel motivasi mayoritas memiliki indeks angka nilai P di bawah standar spesifikasi 0,05 ($p < 0,05$) ini bisa dibuktikan dengan nilai motivasi sebesar (X1.1 = 0,012) (X1.2 = 0,001) (X1.3 = 0,008) (X1.4 = 0,007) (X1.5 = 0,000) (X1.6 = 0,000) (X1.7 = 0,000) (X1.8 = 0,000) (X1.9 = 0,000) (X1.10 = 0,000) (X1.11 = 0,008) (X1.12 = 0,015) (X1.13 = 0,000) (X1.14 = 0,000) (X1.15 = 0,000) (X1.16 = 0,002) (X1.17 = 0,000) (X1.18 = 0,000) (X1.19 = 0,001) dan ini bisa dilegitimasi bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.19 Kinerja karyawan BMT Al Ikhlas

Variabel	Item	N	Nilai P (<i>sign</i>)	Ket.
Kinerja Karyawan	X1.1	31	0,000	Valid
	X1.2	31	0,000	Valid
	X1.3	31	0,001	Valid
	X1.4	31	0,000	Valid
	X1.5	31	0,000	Valid

Variabel	Item	N	Nilai P (<i>sign</i>)	Ket.
Kinerja Karyawan	X1.6	31	0,000	Valid
	X1.7	31	0,001	Valid
	X1.8	31	0,004	Valid
	X1.9	31	0,000	Valid
	X1.10	31	0,000	Valid
	X1.11	31	0,000	Valid
	X1.12	31	0,000	Valid
	X1.13	31	0,000	Valid
	X1.14	31	0,000	Valid
	X1.15	31	0,000	Valid
	X1.16	31	0,000	Valid
	X1.17	31	0,000	Valid

Sumber: data diolah, 2014

Hasil analisis uji validitas pada kuisioner variabel kinerja karyawan mayoritas memiliki indeks angka nilai P di bawah standar spesifikasi 0,05 ($p < 0,05$) ini bisa dibuktikan dengan nilai kinerja karyawan sebesar (X1.1 = 0,000) (X1.2 = 0,000) (X1.3 = 0,000) (X1.4 = 0,000) (X1.5 = 0,000) (X1.6 = 0,000) (X1.7 = 0,000) (X1.8 = 0,012) (X1.9 = 0,046) (X1.10 = 0,000) (X1.11 = 0,000) (X1.12 = 0,000) (X1.13 = 0,000) (X1.14 = 0,000) (X1.15 = 0,035) (X1.16 = 0,001) (X1.17 = 0,000) dan ini bisa dilegitimasi bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel budaya organisasi

Tabel 4.20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	20

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat reliabilitas data

dan langkah data pada program SPSS seri 21 for

windows, menunjukkan kisaran angka bahwa kuisioner *reliable*. Ini bisa dilihat dari nilai *cronbachs alpha* variabel budaya organisasi sebesar 0,759 yang lebih besar dari 0,70 yang berarti data yang berhasil dikumpulkan memiliki keterandalan yang baik.

b. Varibel motivasi

Tabel 4.21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	20

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat reliabilitas data menggunakan langkah olah data pada program SPSS seri 21 *for windows*, menunjukkan kisaran angka bahwa kuisioner *reliable*. Ini bisa dilihat dari nilai *cronbachs alpha* variabel motivasi sebesar 0,779 yang lebih besar dari 0,70 yang berarti data yang berhasil dikumpulkan memiliki keterandalan yang baik.

c. Variabel kinerja

Tabel 4.22

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	18

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat reliabilitas data menggunakan langkah olah data pada program SPSS seri 21 *for windows*, menunjukkan kisaran angka bahwa kuisioner *reliable*. Ini

bisa dilihat dari nilai *cronbachs alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,789 yang lebih besar dari 0,70 yang berarti data yang berhasil dikumpulkan memiliki keterandalan yang baik.

I. Uji Hipotesis dan Analisa Data

1. Analisis regresi linier berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X (budaya organisasi dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.23

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.798	7.837		1.123	.271
1 Organisasi_A.I	.346	.113	.378	3.054	.005
Motivasi A.I	.441	.096	.568	4.592	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja_A.I

Dengan persamaan regresi $Y = 8,798 + 0,346X_1 + 0,441X_2$

Didapatkan penjelasan seperti yang dibawah ini:

Berdasarkan pada tabel 4.23 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,005. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat

dikatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan. Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,346 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat budaya organisasi maka diharapkan kinerja karyawan BMT Al Ikhlas akan meningkat juga.

Pada tabel 4.23 juga diketahui bahwa nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,441 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat budaya organisasi maka diharapkan kinerja karyawan BMT Al Ikhlas akan ikut meningkat.

2. Uji t (Parsial)

Tabel 4.24

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.798	7.837		1.123	.271
1 Organisasi_A.I	.346	.113	.378	3.054	.005
Motivasi A.I	.441	.096	.568	4.592	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja_A.I

Dari hasil uji t suatu variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi pada tabel hasil perhitungan $\alpha = 5\%$. Suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan bila nilai signifikansi

hasil perhitungan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 5\%$ tingkat signifikan). Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel budaya organisasi dengan nilai t-statistik 3,054 dan nilai signifikansi 0,005 atau dibawah alpha 5% menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Variabel motivasi dengan nilai t-statistik sebesar 4,592 dan nilai signifikansi 0,000 atau dibawah alpha 5% menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Tabel 4.25
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	932.309	2	466.154	31.561	.000 ^b
Residual	413.562	28	14.770		
Total	1345.871	30			

a. Dependent Variabel: Kinerja_A.I

b. Predictors: (Constant), Motivasi_A.I, Organisasi_A.I

Dari hasil uji f yang dilakukan dengan memakai program SPSS 21.00 didapat sebuah angka yang koheren dengan pembuktian hipotesis secara simultan yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai hasil uji F sebesar 31,561 dengan signifikansi 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa secara simultan

variabel budaya organisasi dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji koefisien determinasi

Tabel 4.26
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.671	3.843

a. Predictors: (Constant), Motivasi_A.I, Organisasi_A.I

Nilai *Adjust R-Square* 0,671 atau sebesar 67,1% yang artinya pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%. Sisanya $100\% - 67,1\% = 32,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian

J. Pembahasan Hasil Penelitian di BMT Al Ikhlas

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t 3,054 dan koefisien regresi sebesar 0,378 dan nilai probabilitas 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

sehingga hipotesis pertama yang menyatakan faktor budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang demikian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tercipta di BMT Al Ikhlas memberikan dampak positif bagi kinerja setiap karyawannya. Budaya organisasi yang baik dan terjalin secara baik akan memberikan suasana yang kondusif sehingga akan dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik dan memberikan dampak positif bagi setiap karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara parsial (uji t) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t 4,529 dan koefisien regresi sebesar 0,568 dan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

dalam sebuah perusahaan, sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margareth (2012) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang selalu dijaga dan dioptimalkan untuk selalu menghidupkan dan memberikan suntikan moral terhadap setiap karyawan akan membawa dampak positif terhadap kinerja setiap karyawan di BMT Al Ikhlas.

3. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasar atas hasil uji simultan (uji F) variabel budaya organisasi dan motivasi menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Al Ikhlas. Dengan demikian apabila budaya organisasi berjalan dengan baik dan kondusif serta motivasi karyawan yang selalu ditumbuhkan dan positif, maka kinerja karyawan BMT Al Ikhlas akan meningkat dan lebih baik lagi kedepannya.

K. Pembahasan Komparatif Hasil Penelitian di BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas

Tabel 4.27 Komparasi kedua BMT

BMT Bina Ummah	BMT Al Ikhlas	Komparasi
Budaya organisasi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pengaruh pada kedua BMT terletak pada besaran nilai dari masing-masing hasil uji data yang diperoleh, baik uji t, uji F dan uji koefisien determinasi yang telah dilakukan dan diterangkan dibawah ini.
Hasil uji validitas dengan 33 responden atas variabel budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga pernyataan atas ketiga variabel dinyatakan valid.	Hasil uji validitas dengan 31 responden atas variabel budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga pernyataan atas ketiga variabel dinyatakan valid.	Hasil uji validitas di kedua BMT tersebut menunjukkan kevalidan setiap item pernyataan ketiga variabel dengan nilai probabilitas yang berada dibawah 0,05 dan hanya dibedakan besaran jumlah respondennya.
Hasil uji reliabilitas (α) <ul style="list-style-type: none"> • variabel budaya organisasi 0,779 • variabel motivasi 0,754 • variabel kinerja karyawan 0,760 semua nilai <i>cronbachs alpha</i> lebih besar dari 0,70 yang artinya kuisisioner setiap variabel dinyatakan reliabel	Hasil uji reliabilitas (α) <ul style="list-style-type: none"> • variabel budaya organisasi 0,759 • variabel motivasi 0,779 • variabel kinerja karyawan 0,789 semua nilai <i>cronbachs alpha</i> lebih besar dari 0,70 yang artinya kuisisioner setiap variabel dinyatakan reliabel	Uji reliabilitas atas semua variabel dinyatakan reliabel dikedua BMT. Perbedaannya di BMT Bina Ummah nilai dari budaya organisasi dan kinerja karyawan lebih tinggi dari motivasi, sedangkan di BMT Al Ikhlas budaya organisasi lebih rendah nilainya dibandingkan variabel motivasi dan kinerja karyawan.

BMT Bina Ummah	BMT Al Ikhlas	Komparasi
<ul style="list-style-type: none"> • Uji analisis regresi <p>Menunjukkan nilai signifikansi 0,025 dengan koefisien regresi sebesar 0,277 untuk budaya organisasi dan 0,002 motivasi dan nilai koefisien regresi 0,386. Dengan hasil tersebut dinyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uji analisis regresi <p>menunjukkan nilai signifikansi 0,005 dengan koefisien regresi sebesar 0,346 untuk budaya organisasi dan 0,000 motivasi dan nilai koefisien regresi 0,441. Dengan hasil tersebut dinyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan diantara kedua BMT hanya terletak pada besaran nilai yang menunjukkan nilai probabilitas di BMT Al Ikhlas lebih kecil dibandingkan BMT Bina Ummah</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Uji t (parsial) <p>Nilai t-statistik 2,361 dengan signifikansi sebesar 0,025 pada variabel budaya organisasi dan variabel motivasi 3,331 dengan signifikansi sebesar 0,002 kedua variabel dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uji t (parsial) <p>Nilai t-statistik 3,054 dengan signifikansi sebesar 0,005 pada variabel budaya organisasi dan variabel motivasi 4,592 dengan signifikansi sebesar 0,000 kedua variabel dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p>	<p>Nilai dari hasil uji dari kedua BMT menunjukkan nilai probabilitas yang berada di bawah 0,05 yang berarti kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Nilai yang diperoleh dari BMT Al Ikhlas lebih kecil daripada nilai dari BMT Bina Ummah</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Uji F (simultan) <p>Nilai uji F sebesar 20,076 dengan signifikansi 0,000 yang berarti secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uji F (simultan) <p>Nilai uji F sebesar 31,561 dengan signifikansi 0,000 yang berarti secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Hasil uji F menunjukkan bahwasanya kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai probabilitas dari BMT Al Ikhlas yang lebih rendah dari BMT Bina Ummah</p>

BMT Bina Ummah	BMT Al Ikhlas	Komparasi
<ul style="list-style-type: none"> • Uji R Nilai <i>Adjust R-Square</i> 0,544 atau sebesar 54,4% yang artinya sebesar itulah variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selebihnya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain	<ul style="list-style-type: none"> • Uji R Nilai <i>Adjust R-Square</i> 0,671 atau sebesar 67,1% yang artinya sebesar itulah variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selebihnya sebesar 32,9% dipengaruhi faktor lain	Dari uji koefisien determinasi didapat sebuah hasil yang menunjukkan sebesar 67,1% kinerja karyawan BMT Al Ikhlas dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi, sedangkan kinerja karyawan BMT Bina Ummah dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi dengan nilai sebesar 54,4%

Dari berbagai hasil uji yang telah dilakukan didapat sebuah hasil yang menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan di BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi yang telah terlaksana dan motivasi yang dimiliki oleh karyawannya. Perbedaan yang terdapat diantara ke dua BMT adalah nilai besaran dari hasil semua uji yang telah dilakukan berdasarkan atas nilai dari setiap kuisioner yang telah peneliti peroleh dari karyawan kedua BMT yang dalam penelitian ini menjadi sumber data primer bagi penelitian ini