

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi BMT Agawe Makmur

1. Sejarah Berdirinya BMT Agawe Makmur

Berawalnya dari meletusnya Gunung Merapi yang dikenal dengan sebutan “Whedus Gembel” pada tahun 1994, Dompot Dhuafa Republika berinisiatif menggalang dana masyarakat pembaca koran Republika Jakarta untuk membantu meringankan beban korban bencana. Dari sini terkumpul dana yang kemudian untuk mengalokasikannya pada tanggal 2 Juli 1995 oleh Bapak Wakil Bupati Kabupaten Sleman diresmikan telah beroperasinya Baitul Maal wat Tamwil Agawe Makmur Merapi Dompot Dhuafa Republika. Tiga bulan sebelumnya akan berdirinya 15 BMT salah satunya adalah BMT Agawe Makmur Merapi Dompot Dhuafa Republika yang dilakukan oleh prof.Dr.Ing.BJ.Habibie pada tanggal 21 April 1995 di Yogyakarta.

BMT yang merupakan perpaduan antara Baitul Maal dan Tamwil bergerak dalam sektor social, simpan pinjam dan sektor riil yang merupakan three angle BMT adalah sebuah Lembaga Ekonomi berdasarkan Syariah Islam yang bergerak dalam upaya pemberdayaan ekonomi umat. Pemberdayaan diartikan bukan hanya sekedar membagi-bagi dana, tetapi lebih jauh adalah upaya untuk meningkatkan taraf hidup kearah yang lebih baik, tercermin dalam baiknya kualitas hidup, pola pikir, pola sikap dan tindak yang ditingkatkan dalam iman dan taqwa.

Pada awalnya kantor BMT di jalan Turi No 16 Pakem. Dalam perkembangannya BMT semakin luas cakupannya sehingga pemberdayaan masyarakat kurban Merapi supaya lebih focus ditangani melalui Pabrik Tahu Merapi yang dari sisi manajemen juga dipisahkan dari BMT. Sejak itu pula yaitu tanggal 23 Desember 2000 Kantor BMT pindah di Jalan Kaliurang Km 14,5 Jogjakarta sekaligus pengelolaan dan juga dipisahkan dari dana kurban Gunung Merapi sampai sekarang.

Kemudian untuk melayani anggota yang semakin bertambah dibukalah kantor baru sekaligus sebagai kantor pusat yaitu di Jalan Agrowisata Murangan Triharjo Sleman Yogyakarta yang diresmikan oleh Bapak Camat Sleman pada tanggal 26 Desember 2004. Terhitung sejak Januari 2005 nama BMT Agawe Makmur Merapi merubah menjadi BMT Agawe Makmur.

Untuk memenuhi aspek legal pada tanggal 30 April 1997 BMT memiliki Berbadan Hukum Serba Usaha (KSU) dengan Surat Keputusan Departemen Koperasi Nomor : 152/BH/KWK.12/IV/1997 tanggal 30 April 1997. Lembaga yang bergerak dalam 3 (tiga) bagian bagian kerja yang meliputi bagian simpan pinjam, bagian usaha riil dan bagian social. ([http//bmt.joglomedia.com](http://bmt.joglomedia.com), 2016)

2. Profile Organisasi / Kelembagaan BMT Agawe Makmur

- a. Nama Lembaga : koperasi serba usaha baitul maal wat tamwil Agawe Makmur
- b. Berdiri : 2 Juli 1995
- c. Badan Hukum : 152/BH/KWK.12/IV/1997
- d. No.Telfon : (0274)-867843
- e. No.Fax : (0274)-867843
- f. e-mail : Agawemakmur@yahoo.com
- g. Website : www.agawemakmur.com
- h. Jumlah Kantor Cabang : 3 kantor

Tabel 4.1 Kepengurusan

No	Nama	Jabatan
1	Drs. Ahmad Burhani	Pengawas Syariah
2	Nashir Harist, Lc	
3	Basit Sugiyanto, SE. AK, MM	Pengawas Manajemen
	Pengurus	
4	Priya Budi Santoso, Se	Ketua

5	Nanang Danis WNW, Amd	Sekretaris
6	Kusnanto, SH	Bendahara
	Pengelola Maal	
7	Andri Purnomo	Fundraising
	Pengelola Tamwil (Kantor Murangan/Pusat)	
8	Nanang Danis WNW, A.Md.	Koord Cabang
9	Tri Rahmad Subagio, ST	Kabag Marketing
10	Eny Purbaningsih	Accounting Pusat
11	Giyanti	Accounting
12	Nur Asiyah	Teller
13	Isnayni Murtafingah	
14	Sigit Dwi Prasetyo	Admin Pembiayaan
15	Arif Budi Anggoro	Accoun officer
16	Angga Prastawa Setiawan	
17	Suparjo	Remedial
18	Sarmin	Bag Umum
	Kantor Jl Kaliurang (Cabang)	
19	Wagiman	Koord Cabang
20	Miftachus Sa'adah	Office
21	Diah Kusuma Wardani	
22	Yenny Mayaningrum, S.Psi.	Account Officer
23	Gunawan	
24	Wawan Harmoko	
	Kantor Ngablak (Cabang)	
25	Chafidlotul Mila	Koor cabang
26	Lailiyatul Mufidah	Office
27	Suratman	Account Officer
	Kantor Jl Candi Gebang (Cabang)	
28	Yanu marwati	Koor cabang

29	Yurtika Nurry Pertiwi, S.E.Sy.	Office
30	Amar Makruf, SIP	Account Officer

Sumber: dokumen BMT Agwe Makmur (Dokumen, 2015, hal. 2)

Tabel 4.2 Keanggotaan

Tahun	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Jumlah	7.416	6.780	5.846	5.005	3.999	3.459	3.139

Sumber: dokumen BMT Agwe Makmur (Dokumen, 2015, hal. 2)

3. Visi, Misi dan Fungsi BMT Agawe Makmur

Visi

Menjadi BMT terdepan yang mempunyai nilai strategis untuk pengembangan ekonomi umat Di Sleman

Misi

Dari visi yang dipaparkan diatas maka terbentuklah misi dari baitul Maal wat Tamwil Agawe Makmur sebagai berikut

Menjadi BMT yang sehat, berkembang dan profesional dengan mutu pelayanan yang baik, resiko usaha yang minimal dan tingkat pengembalian yang maksimal.

- a. Meningkatkan *capacity building* BMT anggota dan calon anggota melalui jasa perdampingan teknis, manajemen dan pelatihan yang berkesinambungan dan terarah.
- b. Melakukan intermediasi dan advokasi antara BMT anggota dengan para pihak atau lembaga yang terkait sehingga terwujud aliansi strategis dalam gerakan pemberdayaan ekonomi umat.
- c. Berperan serta dalam gerakan *dakwah bil hal* tentang pemberdayaan ekonomi umat yang berbasis ekonomi Syariah melalui BMT.
- d. Meningkatkan jaringan kerja sama antar anggota.

Fungsi

1. *Self Regulatory Organization (SRO)*, atau sebagai Koordinator yang meningkatkan koordinasi lembaga Regulator (BI atau Departemen terkait, misal Depkop), misalnya dalam hal Rating, Standar Profesi, Etika Bisnis BMT, dan lain-lain.
2. Capacity Building, baik bagi BMT maupun debiturnya, membentuk, menyehatkan dan meningkatkan melalui pendampingan teknis, training, dan jasa manajemen lain.
3. Advokasi dan konsultasi bagi BMT anggota dan masyarakat
 - a. *Rating Agency*, yang dapat menyeleksi BMT yang layak dan berpotensi layak.
4. Monitoring Agency dan supervisi BMT.
 - a. LKM/S *Centre* atau pusat Operasi, penyedia informasi yang diperlukan oleh anggotanya, seperti informasi debitur, peluang usaha, kondisi makro ekonomi, keuangan dan perbankan khususnya di segmen keuangan mikro.
 - b. Menjadi wholesaler bagi BMT anggota, termasuk memperluas akses BMT ke sumber-sumber keuangan yang volumenya lebih besar.
5. Linkage Program atau membentuk jembatan antara BMT dan lembaga keuangan lain, termasuk fungsi KKMB (Konsultan Keuangan Mitra Bank). (<http://ikomb.blogspot.co.id>, bmt agawe makmur, 2011)

4. Bidang Kerja Dan Produk Lembaga

Dalam rangka menunaikan amanah yang telah dipercayakan masyarakat, BMT Agawe Makmur mengeluarkan berbagai macam produk layanan.

- a. Penghimpunan Dana (Funding)
 - 1) Simpanan Ummat
 - 2) Simpanan Pendidikan
 - 3) Simpanan Qurban/Aqidah
 - 4) Simpanan Haji

- 5) Simpanan Berjangka (3,6,12 bulan)
- b. Penyaluran Dana (financing)
 - 1) Murabahah
 - 2) Ijarah
 - 3) Musyarokah
 - 4) Mudorobah
 - 5) Pembiayaan Qordhul Hasan
- c. Bidang Sosial
 - a. Menerima dan Menyalurkan Zakat, Infaq dan Shodaqoh Wakaf
 - b. Menerima dan Menyalurkan Hewan Qurban
 - c. Beasiswa Pendidikan dan Aksi Kesehatan masyarakat.

5. Jaringan Usaha Dan Sinergi Kerja

- a. Dompot Dhuafa
- b. Pendiri dan anggota BMT CENTER (Penghimpunan BMT Indonesia)
- c. PMBT Institute
- d. Forum Ekonomi Syariah Yogyakarta
- e. FORMES, Puskopsyah dan ABSINDO
- f. BMI, BSM, BNI Syariah, BTN Syariah, dll Bank di Yogyakarta
- g. PT PNM
- h. PT Permodalan BMT ventura
- i. Perguruan Tinggi di Yogyakarta
- j. Multi Media Ikhwana Yogyakarta
- k. Orbit Trust
- l. SMK-SMK
- m. KB, TK, Sekolah Dasar, SMP di Sleman

Tabel 4.3 Program Kerja Pengurus

No	PROGRAM KERJA PENGURUS 2016	
I	ORGANIASI DAN KELEMBAGAAN	
	A	RAT
	B	Audit (KAP)
	C	Rapat Rutin Pengurus
	D	Rapat Rutin Gabungan Pengurus Pengawas
	E	Evaluasi Kinerja Bulanan
	F	Milad
	G	Penambahan Kantor Baru
	H	Penyusunan Peraturan Khusus
	I	Rapat Kerja 2016
	J	IMS BMT
	K	Standarisasi IT
	L	Pengadaan seragam
II	KEUANGAN	
	A	Peningkatan Asset
	B	Peningkatan Pendapatan
	C	Peningkatan SHU
	D	Peningkatan Simpanan Anggota
	E	Peningkatan Modal Sendiri:
		-Hibah/Donasi
		-Wakaf Tunai
	F	Peningkatan Kesejahteraan
	G	Optimalisasi pembiayaan
III	PENINGKATAN KUALITAS SDI	
	A	Pelatihan Berbasis Kompetensi
	B	Sertifikasi Pengawas Syariah
	C	Pendalaman Akad Syariah
	D	Pelatihan Capacity Building Pengurus dan Pengelola

	E	Studi Banding Pengelola
	F	Kajian Pekanan Pengurus dan Pengelola
	G	Penambahan Karyawan Baru
IV	BIDANG USAHA	
	A	Mengakses dana lunak
	B	Pelayanan kepada Anggota
	C	Kerjasama dengan Pihak Terkait
V	BIDANG MAAL	
	A	Kesertaan Taawun
	B	Penawaran Wakaf Tunai
	C	Tebar Hewan Kurban
	D	Umroh BMT
	E	Adanya Koordinator Maal dan staf Administrasi

Sumber: Dokumen BMT Agwe Makmur (Dokumen, 2015, hal. 27)

Tabel 4.4 Program Kerja Pengawas

No	PROGRAM KERJA PENGAWAS	
1	Mengadakan Rapat Koordinasi	
2	Mengadakan Pengawasan Bidang Organisasi	
	a. Keanggotaan	
	b. Kepengurusan	
	c. Pengelola	
	d. program Kerja	
	e. RAPB	
	f. Permodalan	
	g. Pembiayaan	
	h. Analisis Neraca	
	i. Pinjaman	
3	Mengadakan Pengawasan Adm. & Keu, Maal	
	a. Program Kerja	

	b. Administrasi Keuangan	
	c. Daftar Muzaki dan Mustahiq	
4	Memberikan Hasil Pemeriksaan Kepada Pengurus	

Sumber: Dokumen BMT Agwe Makmur (Dokumen, 2015, hal. 29)

B. Penerapan Budaya Organisasi BMT Agawe Makmur

Budaya organisasi BMT Agawe Makmur memiliki norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk anggota organisasi yang berada dalam hirarki organisasi, misalnya bagi organisasi yang didominasi oleh pendiri maka budaya organisasi yang ada di dalam organisasi tersebut menjadi wahana untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pendiri kepada pekerja lainnya. Pimpinan BMT Agawe Makmur (danis, 2016) menyatakan bahwa ada beberapa bentuk kegiatan anatara lain sebagai berikut:

1. Kegiatan khusus untuk karyawan yaitu tadarus setiap pagi sebelum memulai jam kerja, hal ini merupakan untuk memperkuat rohaniah para pengelola.
2. Briefing pagi yang melibatkan seluruh staf dilakukan setiap hari sebelum memulai aktifitas kerja, senin-jumat, sekitar 30 menit.
3. Kegiatan syiar ada daftar syiar yang di isi setiap karyawan (Jamaah dimasjid, tilawah, sholat dan infaq) semuanya akan dinilai.
4. Rapat kerja bulanan (munef training) dimana rapat yang diselenggarakan setiap empat bulan sekali, guna menggunakan evaluasi hasil kerja selama tahun dan mencari serta menentukan rencana-rencana selanjutnya untuk waktu empat bulan berikutnya.
5. Rapat kerja tahunan dimana rapat yang diadakan sekali setahun yang bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan dan hasil dari rencana jangka pendek dan jangka panjang.

C. Deskripsi Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan BMT Agawe Makmur

Sebagaimana yang telah dijelaskan dibagian sebelumnya bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Di BMT Agawe Makmur, tujuan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan tidak lain untuk membantu mengembangkan jati diri karyawan. Selain itu untuk mendekatkan pribadi karyawan dengan perusahaan dan membuat stabilitas organisasi menjadi suatu sistem sosial.

Oleh karena itu, untuk mengembangkan dan memajukan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan sebuah praktik. Budaya organisasi harus diterapkan dan dilakukan setiap waktu dan harus disiplin. Sebab, sikap disiplin merupakan karakter yang harus dimiliki oleh seseorang yang ingin sukses.

Selama ini budaya organisasi di BMT Agawe Makmur cukup baik, di mana organisasi ini menerapkan kegiatan-kegiatan yang memenuhi target. Jam kerja karyawan sudah sesuai dengan aturan. Jam kerja diawali dengan *tilawatul qur'an*. Pukul 07.45 WIB koordinasi yang melibatkan semua karyawan dan staff. Kantor buka pukul 08.00 WIB sampai 14.30 WIB. Begitu pula dengan seragam kerja, di mana semua karyawan mengikuti aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Mengenai etika kesopanan, semua karyawan menghormati perbedaan baik usia maupun jabatan di perusahaan.

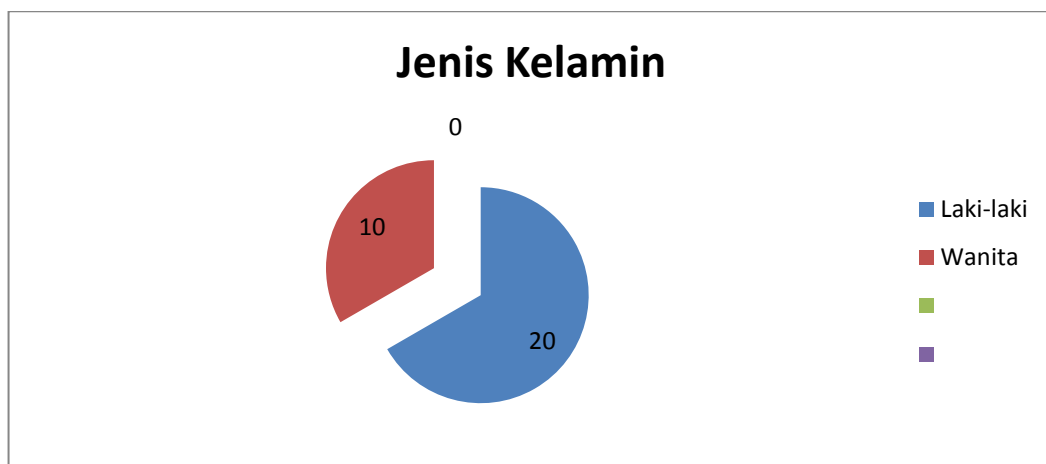
Kesimpulannya, kinerja karyawan BMT Agawe Makmur berjalan secara optimal baik dari hubungan kerja maupun dalam pelaksanaan tujuan perusahaan. Setiap karyawan sudah dapat meningkatkan keyakinan diri dalam mencapai target. Mereka (para karyawan) yakin memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan.

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kusioner kepada seluruh karyawan BMT Agwe Makmur. Analisis deskriptif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut secara terperinci data responden yang dijadikan subjek penelitian adalah sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

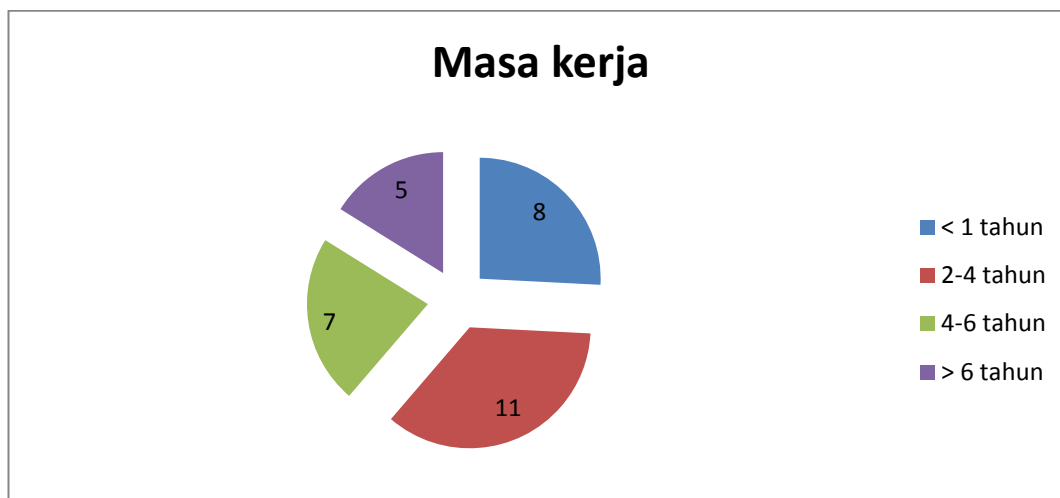


Gambar 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber: Data primer Diolah dengan *Microsoft Excel* 2010

Dari gambar 3.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yang sebanyak 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan BMT Agawe Makmur yang diambil sebagai responden adalah responden berjenis laki-laki.

b. Masa kerja



Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data primer Diolah dengan *Microsoft Excel 2010*

Dari gambar 3.2 dapat dilihat bahwa dari 30 responden karyawan BMT Agawe Makmur. Yang dijadikan sampel penelitian, responden mayoritas memiliki masa kerja 2-4 tahun sebanyak 11 responden. Responden dengan masa <1 tahun sebanyak 8 responden. Responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 7 responden. Dan responden dengan masa kerja >6 tahun sebanyak 5 responden.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Pengarahan (X1), Kontrol (X2), Pola Komunikasi (X3) Inisiatif Individual (X4) dan Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstanddardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,177	4,998		,636	,531
Pengarahan	-,180	,235	-,164	-,763	,453
Kontrol	-,156	,191	-,147	-,819	,421
Pola komunikasi	,422	,212	,375	1,993	,058
Inisiatif individual	,667	,191	,575	3,493	,002
Toleransi terhadap tindakan berisiko	,074	,181	,080	,407	,687

Sumber: Data Primer diolah Menggunakan Program SPSS 21.0

Pada tabel 4.5 dapat dilihat hasil dari regresi berganda yaitu hasil analisis menunjukkan konstanta sebesar 3,177 koefisien X1 sebesar -180, koefisien X2 Sebesar -156, koefisien X3 sebesar 422, koefisien X4 sebesar 667, koefisien X5 sebesar 074. Sehingga persamaan garis linier berganda dengan 5 variabel adalah

$$Y=3,177X+-180X_1+-156X_2+422X_3+667X_4+074X_5.$$

Asumsinya adalah jika seluruh variabel X bernilai 0, maka besaran Y bernilai 5.032, dan apabila salah satu nilai X naik 1 satuan maka nilai Y pun akan naik sebesar 1 satuan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determenasi untuk variabel bebas yang lebih dari 2 (dua) bisa diketahui dengan memilih tabel hasil uji Koefisien Determinasi pada kolom R Square. Hasil analisis tersebut bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df1	df2	Sig. F Change
1	,702 ^a	,493	,387	1,602	,493	4,662	5	24	,004

Sumber: Data Primer diolah Menggunakan Program SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji dari nilai (R^2) pada tabel model summary diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X dan Y adalah R Square 0,493, dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel X budaya organisasi dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Y sebesar 49,3% sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji F-Statistik (Uji-Simultan)

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F-Statistik dengan menggunakan SPSS 21 bisa dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	59,801	5	11,960	4,662	,004 ^b
Residual	61,565	24	2,565		
Total	121,367	29			

Sumber: Data Primer diolah Menggunakan Program SPSS 21.0

Uji F merupakan uji yang dilakukan secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Pengarahan (X1), Kontrol (X2), Pola Komunikasi (X3), Inisiatif Individual (X4) dan Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko (X5) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai (α) lebih besar dari nilai nilai signifikan F hitung, maka variabel bebas (X1), (X2), (X3), (X4) dan (X5) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Tabel Anova diatas dapat menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,004, yang mana nilai tersebut < dari taraf signifikan (α) 0,05 maka hipotesis nol ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengarahan, kontrol, pola komunikasi, inisiatif individual dan toleransi terhadap tindakan berisiko dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan hipotesis diterima.

5. Uji t-Statistik (Uji-Parsial)

Pada dasarnya uji t-Statistik dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Pengarahan, Kontrol, Pola Komunikasi, Inisiatif Individual dan Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji t-Statistik tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstanddardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,177	4,998		,636	,531
Pengarahan	-,180	,235	-,164	-,763	,453
Kontrol	-,156	,191	-,147	-,819	,421
Pola komunikasi	,422	,212	,375	1,993	,058

Inisiatif individual	,667	,191	,575	3,493	,002
Toleransi terhadap tindakan berisiko	,074	,181	,080	,407	,687

Sumber: Data Primer diolah Menggunakan Program SPSS 21.0

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dilakukan uji t-statistik parsial. Setiap variabel dikatakan signifikan apabila nilai $p\text{-value} < (\alpha) 0,05$ maka hipotesis nol akan diterima. Apabila nilai $p\text{-value} > (\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut tidak signifikan dan hipotesis nol akan diterima.

Analisis uji t juga dilihat dari tabel.

a. Pengarahan (X_1) terhadap kinerja (Y)

Dari table *Coefficients* pada kolom sig. Dapat dilihat bahwa nilai sig, untuk variabel pengarahan yaitu sebesar 0,453, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} > (\alpha) 0,05$. Maka hipotesis nol diterima, dapat disimpulkan variabel pengarahan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kontrol (X_2) terhadap kinerja (Y)

Nilai sig. Untuk variabel kontrol sebesar 0,421. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} > (\alpha) 0,05$, Maka hipotesis nol diterima, dapat disimpulkan variabel kontrol tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Pola komunikasi (X_3) terhadap kinerja (Y)

Nilai sig. Untuk variabel pola komunikasi sebesar 0,058. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} > (\alpha) 0,05$, Maka hipotesis nol diterima, dapat disimpulkan variabel pengarahan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d. Inisiatif Individual (X_3) terhadap kinerja (Y)

Nilai sig. Untuk variabe inisiatif individual sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} < (\alpha) 0,05$, Maka hipotesis nol

di tolak , dapat disimpulkan variabel Inisiatif individual mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dikarenakan kesadaran individual lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

e. Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko (X_3) terhadap kinerja (Y)

Terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat Nilai sig 0,687. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,687 > 0,05$, Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Toleransi terhadap tindakan berisiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk menjawab hipotesis awal maka perlu adanya analisis terhadap pengaruh Variabel Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pengaruh Variabel Pengarahan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dari table *Coefficients* pada kolom sig. Dapat dilihat bahwa nilai sig, untuk variabel pengarahan yaitu sebesar 0,453, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} > (\alpha) 0,05$. Maka hipotesis nol diterima, dapat disimpulkan variabel pengarahan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun variabel pengarahan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi BMT Agawe Makmur selalu memberikan pengarahan, dorongan atau semangat kepada para karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, demi tercapainya tujuan organisasi dalam suatu perusahaan dengan efektif dan efisien. Para karyawan bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pimpinan. Dimana nilai-nilai dan keyakinan yang ditanamkan oleh pimpinan yaitu, bahwa kerja keras, kedisiplinan, kerja sama, kejujuran, loyalitas, dan produktifitas adalah hal utama yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan. Pimpinan BMT Agawe Makmur dalam proses penyampaian nilai-nilai keyakinan tersebut dengan secara langsung memberikan contoh dan berhadapan langsung dengan para karyawan, selain itu juga perusahaan membuat suatu buku

pedoman bagi karyawan sebagai acuan dalam bekerja. Dan sesuai dengan teori George R.Terry & Leslie Pengarahan adalah tindakan untuk membingbing dan mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan kearah tercapainya tujuan. Fungsi pengarahan yang harus dilakukan oleh setiap manajer meliputi tiga unsur, yaitu pemberian motivasi kepada bawahan, kepemimpinan dan pengembangan komonikasi. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan di BMT Agawe Makmur telah menjalankan salah satu perintah Allah S.W.T yang dimana telah dijelaskan Al-quran pada surat An-Nisa 59 sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى
 الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن
 كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(-Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (An-Nisa’ 4:59)

Dari ayat tersebut telah dijelaskan bahwa agar manusia bisa saling memberikan pengarahan dan menjalankan pekerjaan mereka dengan keikhlasan dan semangat profesionalisme, mereka ikut berkontribusi dalam menetapkan keputusan, dan taat kepada atasan sepanjang mereka berpihak pada nilai-nilai Syariah.

2. Pengaruh Variabel Kontrol dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Nilai sig. Untuk variabel kontrol sebesar 0,421. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} > (\alpha) 0,05$, Maka hipotesis nol diterima, dapat disimpulkan variabel kontrol tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun variabel kontrol tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. akan tetapi peraturan dan etika di BMT Agawe Makmur sudah cukup terlaksana dengan baik. Contoh Kegiatan khusus untuk karyawan yaitu tadarus setiap pagi sebelum memulai jam kerja, hal ini merupakan untuk memperkuat rohaniah para pengelola. Kedua, Briefing pagi yang melibatkan seluruh staf dilakukan setiap hari sebelum memulai aktifitas kerja, senin-jumat, sekitar 30 menit. Dan Ketiga, Kegiatan syiar ada daftar syiar yang di isi setiap karyawan (Jamaah dimasjid, tilawah, sholat dan infaq) semuanya akan dinilai. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap kontrol. Dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pabunda Tika Kontrol merupakan peraturan-peraturan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi.

3. Pengaruh Variabel Pola komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Nilai sig. Untuk variabel pola komunikasi sebesar 0,058. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} > (\alpha) 0,05$, Maka hipotesis nol diterima, dapat disimpulkan variabel Pola komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun variabel pola komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi pola komunikasi yang diterapkan di BMT Agawe Makmur berjalan dengan lancar, sebagai contoh jika karyawan tidak mengetahui atau kurang paham terhadap pekerjaan yang dikerjakan maka karyawan tersebut bisa berkomunikasi dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya yang kurang paham. Contoh lain ketika ada rapat kerja karyawan di utarakan untuk menggunakan kata-kata yang sopan dan menghargai pendapat orang lain, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

di BMT Agawe Makmur memiliki persepsi yang baik terhadap hubungan dengan rekan kerja. hal ini dapat dilihat bagaimana perusahaan sudah memberikan kinerja yang baik dalam bekerja. seluruh karyawan mempunyai hubungan dengan baik terhadap karyawan lainnya serta karyawan telah bersama-sama saling menjaga komitmen dengan rekan kerjanya salah satunya dalam menerima dan memberi saran kepada karyawan lainnya. Jadi bagaimanapun pola komunikasi antara karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena seluruh karyawan sudah saling menjaga komitmen. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Agawe Makmur telah menjalankan salah satu perintah Allah S.W.T yang dimana telah dijelaskan dalam ayat Al-quran pada surat Al-Hujarat Ayat 49:13 sebagai berikut:

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ
لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertaqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal” (QS.Al-Hujarat : (49) 13)

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa manusia diciptakan dari seseorang laki-laki dan seorang perempuan maka sehendaknya manusia harus saling menolong dalam kebaikan taqwa tanpa membedakan *gender*, suku, bangsa, ataupun ras.

4. Pengaruh Variabel Inisiatif Individual dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Nilai sig. Untuk variabe inisiatif individual sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} < (\alpha) 0,05$, Maka hipotesis nol di tolak , dapat disimpulkan variabel Inisiatif individual mempunyai pengaruh yang

signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di BMT Agawe Makmur mempunyai inisiatif kerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moh Pandu Tika Inisiatif Individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki seorang individu dalam mengemukakan pendapat. inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

Islam sangat memberikan keleluasaan terhadap manusia untuk menggunakan segala potensi sumber daya yang dimiliki. Demikian juga kemerdekaan Islam sangat memberikan kelonggaran dalam kebebasan berkereasi. Karena manusia disatu sisi memiliki atau dianugrahi oleh Allah unsur atau potensi emosi, akal daya nalar atau argumentasi. Namun disisilain manusia dianugrahi oleh Allah berupa kemampuan dasar spiritual, akal budi dan insting sehingga dengan potensi budaya ini manusia mampu berkereasi menciptakan segala produk budaya yang mampu membedakan manusia dengan makhluk lain yang diciptakan Allah di muka bumi ini.

Didalam syariat Islam melakukan inisiatif sangat baik untuk melakukan suatu perubahan dalam kehidupan atau dalam menghasilkan gagasan atau ide yang mungkin dapat membawa manfaat pada diri sendiri atau kemasyarakatan bahkan didalam lingkungan pekerjaan kita sendiri. Di dalam Al-quran dijelaskan pada ayat Ar'Ra'ad ayat 13: 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah, Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan, suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Q.S Ar-Ra’ad : (13) 11)

Di dalam ayat ini sudah jelas bahwasanya dalam kehidupan kita sehari-hari Allah memberikan kebebasan kepada kita untuk melakukan perubahan baik dalam berbagai hal. Dalam melakukan perubahan kita di tuntut untuk melakukan inisiatif atau membuat suatu gagasan agar kita dapat merubah keadaan kita sendiri. Inisiatif,keratif erat kaitannya dengan inisiatif ini sendiri, dimana inisiatif ini mengolah atau menjalankan apa yang berkaitan dengan inovatif dan kereatif itu sendiri.

5. Variabel toleransi terhadap tindakan berisiko dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dari table *Coefficients* pada kolom sig. Dapat dilihat bahwa nilai sig, untuk variabel toleransi terhadap tindakan berisiko yaitu sebesar 0,687, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} > (\alpha) 0,05$. Maka hipotesis nol diterima, dapat disimpulkan variabel pengarah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun varibel pengarah tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi BMT Agawe Makmur ketika menanggapi masalah yang terjadi yang pertama melakukan diskusi terbuka untuk memperluas

wawasan dan informasi serta alternatif solusi untuk menumbuhkan rasa saling percaya dan hubungan yang sehat diantara yang terlibat. tapi kalau belum selesai naik ke manajer, manajer belum selesai, pindah ke pengurus. bahwa toleransi terhadap tindakan berisiko dalam perusahaan perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko. Suatu budaya perusahaan dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk menunjukkan organisasi atau perusahaan serta mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.