

BAB IV

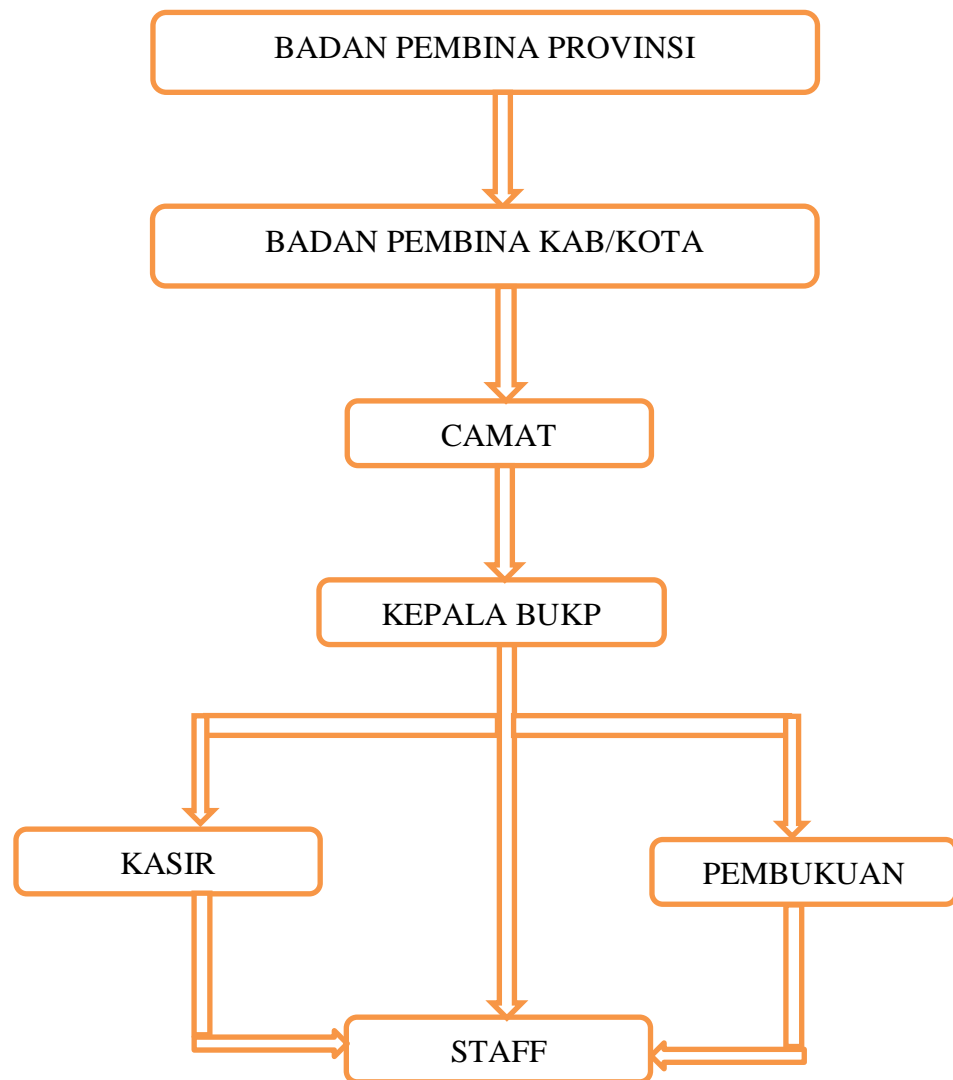
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah

BUKP adalah badan usaha kredit pedesaan milik pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 1989 tentang Badan Usaha Kredit Pedesaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. BUKP didirikan dengan maksud dan tujuan mengembangkan perekonomian pedesaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat pedesaan dengan menyediakan dana pembangunan dengan prosedur sederhana, cepat dan murah, namun tetap dapat diawasi dan dikendalikan yang diharapkan mampu mandiri serta mampu menghasilkan keuntungan.

BUKP didirikan di tiap-tiap kecamatan dalam wilayah Kabupaten dan Kota se Provinsi DIY yang pendiriannya ditetapkan dengan Keputusan Gubernur. BUKP berkedudukan di ibukota kecamatan dengan wilayah usaha yang terbatas pada wilayah kecamatan dimana BUKP tersebut berkedudukan, sedangkan di tingkat desa dapat dibentuk unit-unit pelayanan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BUKP Sleman

Sumber: Lampiran 1

Keterangan:

- a. Susunan organisasi dan tatakerja BUKP ditetapkan dengan Keputusan Gubernur. BUKP sehari-hari dipimpin oleh seorang Kepala yang dalam menjalankan tugasnya dibantu dan membawahi karyawan lainnya. Kepala BUKP melaksanakan kebijaksanaan yang digariskan Badan Pembina Tingkat 1. Camat ialah penanggungjawab BUKP di wilayahnya. Dalam melaksanakan kebijaksanaan kepala BUKP mewakili BUKP di dalam maupun di luar pengadilan.
- b. Kepala BUKP secara tertulis dapat menyerahkan kekuasaan mewakili tersebut kepada seorang atau beberapa orang karyawan lainnya baik sendiri maupun bersama-sama, kepada seorang atau beberapa orang yang khusus ditunjuk untuk itu atau kepada badan lain.
- c. BUKP Kabupaten Sleman berada di 17 kecamatan dengan total karyawan sebanyak 69 orang.

2. Visi dan Misi BUKP

a. Visi

Terwujudnya masyarakat sleman yang lebih sejahtera, mandiri, berbudaya dan terintegrasikan sistem *e-government* menuju *smart regency* (kabupaten cerdas) pada tahun 2021.

b. Misi

- 1) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kualitas birokrasi yang responsif dan penerapan e-

government yang terintegrasi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat

- 2) Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan menjangkau bagi semua lapisan masyarakat
- 3) Meningkatkan penguatan sistem ekonomi kerakyatan, aksesibilitas dan kemampuan ekonomi rakyat, serta penanggulangan kemiskinan
- 4) Memantapkan dan meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya alam, penataan ruang, lingkungan hidup dan kenyamanan
- 5) Meningkatkan kualitas budaya masyarakat dan kesetaraan gender yang proporsional.

3. Analisis SWOT

a. Kekuatan (*Strengths*)

1. Pelayanan yang cepat, fleksibel dan menerapkan sistem “jemput bola”
2. Kedekatan hubungan dengan nasabah dan motivasi kerja yang baik dari pegawai
3. Milik Pemerintah Daerah
4. Letak kantor yang strategis.

b. Kelamahan (*Weakness*)

1. Pendayagunaan dan pengembangan serta pemanfaatan teknologi yang belum optimal
2. Belum adanya lembaga penjamin simpanan
3. Kantor BUKP belum milik sendiri (masih sewa).

c. Peluang/Kesempatan (*Opportunities*)

1. Market yang masih terbuka lebar / masih banyaknya animo masyarakat menengah ke bawah dalam memanfaatkan layanan jasa lembaga keuangan sejenis BUKP
2. Pertumbuhan perekonomian masyarakat yang terus membaik
3. Penambahan jenis pelayanan
4. Dukungan dana dari Pemerintah Daerah
5. Antusiasme masyarakat dalam menabung.

d. Ancaman

1. Banyaknya layanan perbankan yang beroperasi di wilayah kecamatan
2. Produk dan jasa usaha pesaing lebih variatif dan menarik
3. Tuntutan akan teknologi yang canggih
4. Expansi bank-bank besar yang menyalurkan kredit ke UKM
5. Pesatnya pertumbuhan lembaga mikro yang lain.

4. Karyawan di 17 Kantor BUKP Sleman

Tabel 4.1 Data Karyawan di 17 Kantor BUKP Sleman

NO	INSTANSI	NAMA KARYAWAN
1.	Prambanan	1. Nur Khoironi Y. 2. Zainurdin 3. MG. Iswandarti 4. Miftakhur Rahmat 5. DP Rina
2.	Berbah	6. Diana Kurniawati 7. Slamet 8. Teti Meliana Sari
3.	Depok	9. Sumartono 10. Sugiarto 11. Tri Sumarini 12. Siwi Budiwiwati
4.	Kalasan	13. Ashari 14. Ikhsan Hendriyanto 15. Agung Prihanto
5.	Ngemplak	16. Nurgiyanti 17. Suparlan 18. Suharjono 19. Sri Jumiyati
6.	Cangkringan	20. Legimin Citrajaya 21. Jundar Wiyaka 22. Mei Henik 23. Dewi Andriyani 24. Tanti Lestari
7.	Pakem	25. Hadi Purwanto 26. Agus Santoso 27. Tanti Handayani 28. Ratna Siwi Ekawati
8.	Turi	29. RR Eni Kadarwasiyati 30. Ely F. 31. Sulistiyarini 32. Erlis Kusuma W.
9.	Tempel	33. Banu Hidayat 34. Supriyati 35. Musman 36. Kasiyatun Widayati 37. Aan Iswantoro

Lanjutan: Karyawan di 17 Kantor BUKP Sleman

10.	Ngaglik	38. Yuliyati 39. Waspada 40. Yudi Karwanto 41. Sri Nuryati
11.	Sleman	42. Tri Winingsih 43. Gandung Suroyo 44. Antini 45. Wahyudi
12.	Mlati	46. Sudaryanto 47. Supartini 48. Supriyono 49. Tutik Nurhayati
13.	Seyegan	50. Ilfiah Ibrahim 51. RR Septi Dian 52. Marfuah 53. Puji Lestari
14.	Minggir	54. Dewi Andreswari 55. Astriyana G. 56. Bernadetha S. 57. Tri Mulyani
15.	Godean	58. Sukoco 59. Susanti Dwiatun 60. Sarjuni 61. Novia Mandasari
16.	Gamping	62. Frengky Irawan 63. Sri Astuti 64. Widya Widyastuti 65. C. Sulastri
17.	Moyudan	66. Andy Deby Wandita 67. Sudarman 68. Junariyah 69. Rina Istinawati

Sumber: Data primer, 2017

5. Dasar Hukum

- a. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 1989 tentang Badan Usaha Kredit Pedesaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- b. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2012 tentang Struktur Organisasi Tata Kerja dan Uraian Tugas Jabatan Badan Usaha Kredit Pedesaan.

6. Tugas dan Fungsi BUKP

Untuk melaksanakan maksud dan tujuan pendirian BUKP maka BUKP mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Mendekatkan permodalan dengan system pengkreditan yang mudah dan terarah pada masyarakat pedesaan
- b. Menghindarkan masyarakat pedesaan dari pelepas uang/pengijon dan rentenir
- c. Menciptakan pemerataan dalam kesempatan berusaha bagi golongan ekonomi lemah
- d. Memberikan pelayanan kepada masyarakat pedesaan dengan menyediakan modal melalui sistem pengkreditan yang diarahkan pada peningkatan kegiatan ekonomi produktif.

Perda pemerintah provinsi daerah istimewa Yogyakarta No 1 Tahun 1989 pasal 14 disebutkan bahwa Gubernur mengangkat dan memberhentikan Badan Pembina yang terdiri dari Badan Pembina Tingkat 1 dan Badan Pembina Tingkat II. Hal ini didasarkan pada lokasi

BUKP dan besarnya modal yang disetor oleh masing-masing Pemerintah Kabupaten/Kota. Berkaitan dengan peranan Pemerintah Kabupaten Sleman sebagai Badan Pembina Tingkat II mempunyai fungsi:

- a. Melakukan pengawasan BUKP atas pelaksanaan kebijakan yang digariskan oleh Badan Pembina Tingkat I
- b. Membantu dan mendorong usaha Pembinaan serta pengembangan BUKP
- c. Meminta keterangan serta memberi saran kepada kepala BUKP sehubungan dengan pengelolaan BUKP.

7. Modal BUKP

Modal dasar setiap BUKP sebesar Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) merupakan kekayaan Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota Daerah Tingkat II dan Pemerintah Desa yang dipisahkan. Untuk pertama kali modal disetor sebesar Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) setiap BUKP atas beban Pemerintah Daerah yang diberikan sebagai setoran modal bagi:

- a. Wilayah Kabupaten se Daerah Istimewa Yogyakarta:
 1. Rp 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) Pemerintah Daerah Provinsi
 2. Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) Pemerintah Kabupaten/Kota
 3. Rp 2.000.000,00 (dua juta rupiah) Pemerintah Desa.
- b. Wilayah Kota Yogyakarta

1. Rp 3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) Pemerintah Daerah Provinsi
2. Rp 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) Pemerintah Kota.

Modal BUKP dalam perkembangan lebih lanjut terdiri atas penyertaan/pemupukan modal dan pinjaman antar BUKP maupun pinjaman bank lain.

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan langsung kuisisioner kepada karyawan BUKP Sleman. Pengumpulan data dilakukan dua minggu setelah kuisisioner dikumpulkan kembali. Dalam penelitian ini disebar 69 kuisisioner pada 69 responden. Kuisisioner yang di kembalikan oleh responden sejumlah 69, jadi *respon ratenya* sebesar 100%.

Tabel 4.2 Nama Tempat Kantor BUKP Sleman

NO	INSTANSI
1.	Prambanan
2.	Berbah
3.	Depok
4.	Kalasan
5.	Ngemplak
6.	Cangkringan
7.	Pakem
8.	Turi
9.	Tempel
10.	Ngaglik
11.	Sleman
12.	Mlati
13.	Seyegan
14.	Minggir
15.	Godean
16.	Gamping
17.	Moyudan

Sumber: Data primer, 2017

C. Karakteristik Responden

Responden yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di 17 kantor BUKP Sleman yang berjumlah 69 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan sebanyak 69 kuesioner kepada responden penelitian. Data karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Dari semua jumlah keusioner semuanya kembali yaitu 69 kuesioner. Distribusi frekuensi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	Perempuan	41	59
	Laki-laki	28	41
	Jumlah	69	100
2	Usia		
	20-30	7	10
	31-40	18	26
	41-50	38	55
	>50	6	9
	Jumlah	69	100
3	Lama Bekerja		
	1-5 Tahun	11	16
	6-10 Tahun	11	16
	>10 Tahun	47	68
	Jumlah	69	100
4	Pendidikan Terakhir		
	SLTA	29	42
	DIPLOMA	13	19
	S1	27	39
	S2	0	0
	Jumlah	69	100

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel penelitian dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang paling banyak adalah perempuan yaitu 41 responden atau 59 % dan laki-laki sebanyak 28 responden atau 41 %. Jumlah responden paling banyak adalah usia 41-50 tahun sebanyak 38 atau 55%, usia 20-30 tahun hanya 7 orang atau 10%, usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 26% dan usia diatas 50 tahun hanya 6 orang atau 9 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa BUKP Sleman membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif.

Karyawan yang bekerja di kantor BUKP paling banyak yaitu lebih dari 10 tahun sebanyak 47 orang atau 68%. Kemudian masa kerja 1-5 tahun dan 6-10 yaitu sama yaitu sebanyak 11 orang atau 16%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di kantor BUKP mempunyai masa kerja yang cukup lama. pendidikan SLTA yang paling banyak adalah 29 orang atau 42%. Diploma sebanyak 13 orang atau 19% dan S1 sebanyak 27 orang atau 39%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di BUKP Sleman tidak mengharuskan karyawan untuk berpendidikan tinggi.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Cara penyajian data dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku Sugiyono (2015). Cara yang dapat digunakan untuk menentukan besarnya interval kelas (i) adalah:

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyak kelas}}$$

Range= angka terbesar – angka terkecil

Angka terbesar : 5

Angka terkecil : 1

Range : $5 - 1 = 4$

Banyak kelas : 5

$$i = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

1,0 – 1,8 = sangat rendah

1,9 – 2,7 = rendah

2,8 – 3,6 = cukup tinggi

3,7 – 4,5 = tinggi

4,6 – 5,0 = sangat tinggi

Statistik diskriptif dari variabel kinerja, dukungan organisasi dan motivasi kerja adalah :

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

	N	Min	Maks	Mean	Std. D
Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.	69	1	5	3.16	0.816
Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas/jumlah yang telah ditetapkan	69	2	5	3.86	0.648
Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	69	1	5	3.48	0.759
Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas hasil kerja yang telah ditetapkan	69	3	5	4.38	0.545
Saya bisa bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat	69	2	5	4.07	0.714
Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	69	2	5	4.13	0.592
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	69	4	5	4.55	0.501
Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan saya	69	4	5	4.48	0.503
Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu	69	3	5	4.28	0.511
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	69	3	5	4.26	0.533
Valid N (listwise)	69			4.06	

Sumber: Data diolah, 2017 lampiran 6

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja, variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,06 artinya kinerja karyawan di kantor BUKP tersebut sangat tinggi. Dari 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja, indikator mengenai kuantitas (KTK1) dipersepsikan paling rendah oleh responden. Sedangkan yang dipersepsikan paling tinggi adalah KW2 (ketepatan waktu). Sehingga dapat disimpulkan bahwa BUKP lebih mengutamakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi

	N	Min	Maks	Mean	Std. D
BUKP memberikan kenaikan gaji pada saya bila memiliki peningkatan prestasi.	69	1	5	3.61	0.752
BUKP memberikan bentuk penghargaan lain selain gaji untuk kinerja yang lebih dari saya.	69	2	5	3.9	0.598
BUKP memberikan peluang promosi pada pekerjaan saya.	69	3	5	3.96	0.58
Saya sangat merasa nyaman dengan lingkungan dan aktivitas kerja yang ada di BUKP.	69	3	5	3.97	0.568
Hubungan yang baik dengan atasan dan antar sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.	69	2	5	4.01	0.606
Saya membutuhkan banyak ketrampilan dan bakat khusus pada bidang tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan.	69	1	5	3.12	0.832
Saya sangat menguasai ketrampilan tersebut untuk mengerjakan pekerjaan.	69	1	5	3.14	0.912
Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi pengembangan diri saya dimasa yang akan datang.	69	2	5	3.99	0.757
BUKP menyediakan jaminan sosial kepada saya seperti: asuransi, tunjangan hari raya dll.	69	3	5	4.54	0.558
BUKP selalu dapat membantu meringankan masalah hidup yang sedang saya alami	69	1	5	3.74	0.98
Valid N (Listwise)	69			3.7	

Sumber: Data diolah, 2017 lampiran 6

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel dukungan organisasi, variabel dukungan organisasi menunjukkan jumlah rata-rata 3.7 artinya dukungan organisasi yang ada di kantor BUKP tinggi, dari 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dukungan organisasi, indikator mengenai penghargaan (PH2) dipersepsikan paling rendah oleh responden sedangkan yang paling tinggi dipersepsikan oleh responden adalah KK2.1 (kondisi kerja). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kantor BUKP kondisi kerjanya baik jadi karyawan merasa nyaman dalam tempat kerja.

Tabel 4.6 Statistik Variabel Motivasi Kerja

	N	Min	Maks	Mean	Std. D
Saya cenderung mencoba agar orang lain dapat menerima ide saya	69	2	5	3.77	0.942
Saya suka melakukan rancangan kerja untuk lebih berprestasi	69	2	5	4.04	0.865
Saya menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk pengembangan kerja	69	2	5	3.75	0.83
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan	69	3	5	4.1	0.546
Saya ingin mencapai bonus kerja yang baik	69	3	5	4.61	0.521
Saya lebih suka memberikan pengarahan kepada orang lain	69	2	5	4.19	0.625
Saya dapat mempengaruhi orang lain	69	3	5	3.94	0.616
Saya suka menjadi pemimpin dalam kelompok saya bekerja	69	2	5	4.13	0.684
Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kinerja	69	2	5	4.07	0.602
Saya dapat mengawal orang lain yang ada dalam kelompok kerja saya	69	3	5	4.22	0.481
Saya menyukai pekerjaan yang memberikan jaminan masa depan	69	2	5	4.03	0.641
Saya merasa puas karena memperoleh asuransi kesehatan	69	3	5	3.94	0.539
Saya suka berbincang dengan rekan kerja semasa istirahat	69	3	5	3.97	0.618
Saya menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja	69	3	5	4.04	0.554
Saya menyukai kerjasama untuk membina hubungan dengan orang lain	69	3	5	4.07	0.495
Saya suka menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan	69	2	5	3.35	0.888
Saya cenderung membuat kerjasama yang sangat baik dikelompok saya	69	3	5	4.01	0.5
Valid N(listwise)	69			4.01	

Sumber: Data diolah, 2017 lampiran 6

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel motivasi kerja, variabel motivasi kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,01 artinya motivasi yang diberikan untuk karyawan tinggi, dari 17 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, indikator mengenai kebutuhan akan afiliasi (KKA4) dipersepsikan paling rendah oleh responden sedangkan yang paling tinggi dipersepsikan oleh responden adalah KAP5 (kebutuhan akan prestasi). Sehingga dapat disimpulkan bahwa BUKP lebih mengutamakan kinerja terbaik untuk mendapatkan prestasi.

E. Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas menggunakan metode korelasi pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22 For Windows*. Uji Validitas untuk kuesioner kinerja karyawan, dukungan organisasi dan motivasi kerja. uji validitas dapat diketahui apabila tingkat signifikan $< 0,05$. Jika nilai $p\ value < 0,05$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
KTK1	,000	VALID
KTK2	,000	VALID
KTK3	,000	VALID
KLK1	,000	VALID
KLK2	,000	VALID
KLK3	,000	VALID
KW1	,000	VALID
KW2	,000	VALID
KW3	,000	VALID
KW4	,000	VALID

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua indikator pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid, karena nilai signifikansi seluruh indikator variabel $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan indikator dalam pertanyaan kinerja tersebut layak digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
PH1	,000	VALID
PH2	,000	VALID
PH3	,000	VALID
KK1	,000	VALID
KK2	,000	VALID
PB1	,000	VALID
PB2	,000	VALID
PB3	,000	VALID
KK2.1	,000	VALID
KK2.2	,000	VALID

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua indikator pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid, karena nilai signifikansi seluruh indikator variabel $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan indikator dalam pertanyaan dukungan organisasi tersebut layak digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

KAP1	,000	VALID
KAP2	,000	VALID
KAP3	,000	VALID
KAP4	,000	VALID
KAP5	,000	VALID
KAK1	,000	VALID
KAK2	,000	VALID
KAK3	,000	VALID
KAK4	,000	VALID
KAK5	,000	VALID
KAK6	,000	VALID
KAK7	,000	VALID
KAA1	,000	VALID
KAA2	,000	VALID
KAA3	,000	VALID
KAA4	,000	VALID
KAA5	,000	VALID

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua indikator pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid, karena nilai signifikansi seluruh indikator variabel $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan indikator dalam pertanyaan dukungan organisasi tersebut layak digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan ukuran kestabilan dan konsistensi dari konsep ukuran instrument atau alat ukur, sehingga nilai yang diukur tidak berubah dalam nilai tertentu. Data yang reliable dalam instrument penelitian berarti data tersebut dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha*

dengan ketentuan apabila nilai *Alpha* lebih dari 0,6 maka instrument tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.781	Reliabel
Dukungan Organisasi (X1)	0.745	Reliabel
Motivasi (X2)	0.747	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017 lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6 maka instrument dalam setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel.

F. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

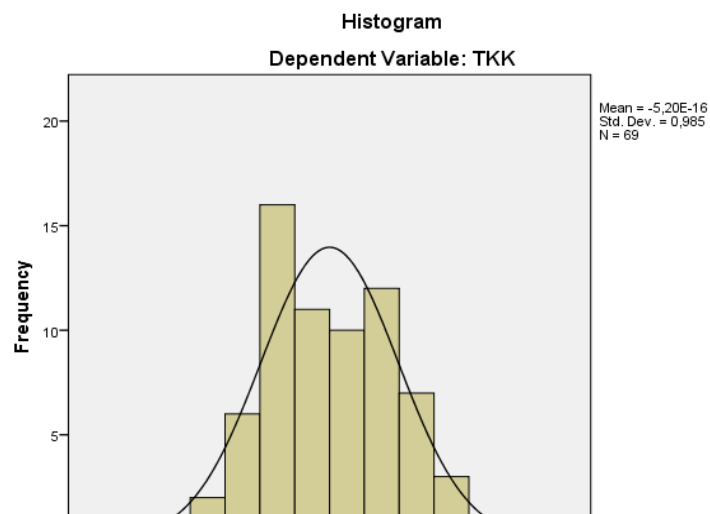
1. Analisis Grafik

Dalam analisis ini dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain melihat grafik histogram maka

perlu melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

2. Analisis Statistik, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

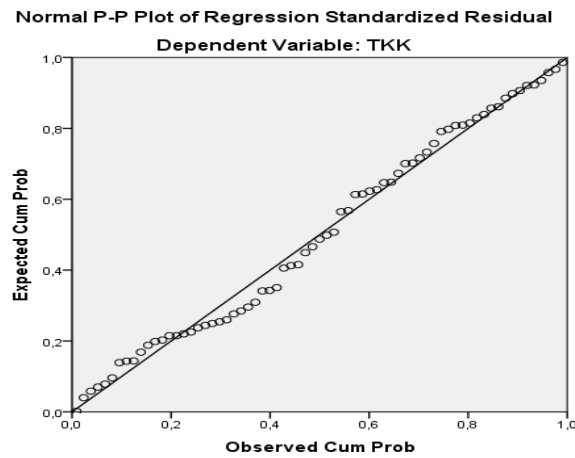
Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik 1

Sumber: Data diolah, 2017 lampiran 9

Berdasarkan grafik 4.2 dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Karena pada grafik tersebut memperlihatkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola diagonal atau simetris.



Sumber: Data diolah, 2017 Lampiran 9

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik 2

Berdasarkan grafik 4.3 dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan pada grafik 4.3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Non Parametik Tes

Signifikan	,200 ^{c,d}
------------	---------------------

Sumber: Data diolah, 2017 lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.11 pada uji non parametric test nilai signifikansinya adalah 0,200, hal ini berarti bahwa data tersebut adalah berdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,005$. Hasil dari non parametric test ini konsisten dengan hasil grafik yang sebelumnya yang menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Dukungan Organisasi	0.688	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Motivasi	0.951	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber: Data diolah, 2017 lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedasitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Dukungan Organisasi	0.706	1.416	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	0.706	1.416	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2017 lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

G. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel dukungan organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Pengujian Regresi

Hasil perhitungan dengan program SPSS 22 diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	12,253			
Dukungan Organisasi	0,619	6,549	0.000	Signifikan
Motivasi	0.225	2,378	0.020	Signifikan
F hitung	46,332			
Sig F	0.000			
R square	0.584			

Sumber: Data diolah, 2017 lampiran 9

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variable independent mempunyai pengaruh yang sama terhadap variable dependent. Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa hasil diperoleh nilai F-hitung

sebesar 46,332 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas $(p) < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Regresi Parsial (Uji t)

1. Dukungan Organisasi

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,549 koefisien regresi (beta) 0,619 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi dukungan organisasi dari seseorang akan semakin tinggi juga kinerja yang dimilikinya.

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,378 koefisien regresi (beta) 0,225 dengan probabilitas $(p) = 0,020$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi motivasi dari seseorang akan semakin tinggi juga kinerja yang dimilikinya.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh dukungan organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,571. Artinya, 57,1 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan motivasi kerja.

H. Pembahasan

Hasil pengujian dengan Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Usaha Kredit Pedesaan sebagai berikut:

BUKP adalah Badan Usaha Kredit Pedesaan milik Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. BUKP termasuk jenis Lembaga Keuangan Mikro. Didirikan dengan maksud dan tujuan mengembangkan perekonomian pedesaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat pedesaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat pedesaan dengan menyediakan dana pembangunan dengan prosedur sederhana, cepat, murah dan untuk menggulangi adanya rentenir atau pengijon. Dilihat dari hasil penelitian nilai variabel dukungan organisasi yaitu sebesar 3,7 mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang ada pada karyawan BUKP Sleman dalam kategori cukup, sedangkan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 4,06 yang termasuk dalam kategori baik.

Hasil pengujian dukungan organisasi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,619 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya dengan adanya

dukungan dari organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika dukungan yang diterima karyawan kurang maka kinerja karyawan tersebut akan berkurang. Berdasarkan hasil temuan penelitian dan analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti melalui hasil regresi linear berganda dukungan organisasi memiliki hasil positif dan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Usaha Kredit Pedesaan Sleman. BUKP merasa bangga karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki sehingga waktu yang diberikan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bisa tercapai dan hasil kerja karyawan sesuai dengan kualitas hasil kerja yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian mengenai dukungan organisasi dengan rata-rata indikator yang tinggi yaitu BUKP sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawan yaitu dengan memberikan asuransi dan tunjangan hari raya. Selain itu hubungan yang baik dengan atasan dan antar sesama karyawan saling membantu dalam bekerja.

Dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Kaswan (2015) mengemukakan bahwa hasil dari dukungan organisasi yang pertama adalah komitmen organisasi, dukungan organisasi meningkatkan komitmen efektif organisasi dengan memenuhi kebutuhan sosio-emosi pegawai, seperti kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan emosional dan yang kedua adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja terjadi

ketika seorang pegawai merasa bahwa dia telah melakukan sesuatu yang penting dan bernilai yang layak mendapatkan pengakuan, perasaan senang.

Hasil penelitian menerima hipotesis H1 yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Konsistensi dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Susmiata dan Ketut Sudarma (2015) yang membuktikan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian motivasi kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,225 dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah motivasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan berkurang.

Dilihat dari hasil penelitian nilai variabel motivasi kerja yaitu menunjukkan jumlah rata-rata 4,01 yang artinya motivasi yang diberikan organisasi untuk karyawan baik. BUKP merasa bangga karena motivasi yang diberikan misalnya dalam hal pencapaian bonus karyawan bekerja dengan lebih giat untuk mencapai bonus tersebut. Dari hasil penelitian yang cukup tinggi dalam indikator tersebut adalah karyawan diberi kesempatan untuk mengawal karyawan lain dalam bekerja jadi tidak hanya atasan saja yang mengawal terlebih dahulu. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh karyawan maka

semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diterima karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan berkurang. Kinerja karyawan akan meningkat jika memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja yang tinggi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif (hadiah) yang berprestasi. Atasan perusahaan dapat memotivasi dengan berupa pemberian hadiah bagi karyawan yang berprestasi. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat.

Hasil penelitian menerima hipotesis H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konsistensi dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Potu (2013) yang berjudul kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Sari dkk (2012) yang dikutip kembali oleh Potu (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Agripa (2013) yang berjudul beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Manado yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang

diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan.