

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. sejarah Berdirinya BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta

dalam website (<http://www.bmt-bif.co.id>, 2017) menjelaskan BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta.

Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan “lintah darat” yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF.

Pembentukan BMT BIF diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI gedong kuning), dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatunya sampai BMT BIF ini dapat berdiri, salah satu tugas awalnya adalah survey tempat dan lokasi pasar Gedong Kuning sebagai bahan untuk di teliti, kemudian untuk dijadikan alternatif tempat atau lokasi BMT BIF.

Sehingga pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan, karena adanya sebab tertentu. Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, kemudian pada tanggal 15 Mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997.

Pada prinsipnya usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana *zakat*, *infak*, dan *shadaqah* (ZIS) serta *mentasyarufkannya* kepada delapan *Ashnaf*. Skala prioritasnya dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan

kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT BIF mengadakan kerja sama dengan Asuransi *Takaful*.

Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dilakukan dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka, kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan atau kredit kepada pengusaha kecil, dengan sistem bagi hasil.

Untuk saat ini, segmen market mayoritas anggotanya adalah para pedagang pasar tradisional yang tersebar di seluruh penjuru Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai contoh, segmen market yang telah direkrut oleh BMT BIF khususnya kantor cabang Bugisan diantaranya adalah pasar Gamping, pasar Kranggan, pasar Legi, pasar Pingit, pasar Terban, pasar Prawirotaman, dan pasar Giwangan.

Berikut adalah profil lembaga keuangan syariah yang peneliti melakukan sebuah praktek kerja lapangan.

Nama Lembaga : Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Bina
Ihsanul Fikri

Motto : Adil dan Menguntungkan

Berdiri : 11 Maret 1996

Badan Hukum : 159/BH/KWK.12/V/1997

No. Telp. : 0274-4438807

Fax : 0274-387860

e-mail : info@bmt-bif.co.id

website : <http://bmt-bif.co.id/>

2. **Visi dan Misi BMT Bina Ikhsanul Fikri**

BMT Bina Ikhsanul Fikri memiliki visi dan misi, sebagai berikut:

a. **Visi:**

“Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan ummat”

b. **Misi :**

- 1) Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
- 3) Mewujudkan kehidupan ummat yang islami.

3. **Susunan pengurus dan pengawas BMT Bina Ihsanul Fikri Periode**

2013 – 2017

a. Pengurus

Ketua : H. Muhammad Ridwan, S.E, M.Ag

Sekretaris : Supriyadi, S.H.M.M

Bendahara : Saifu Rijal, S.H, M.BA

b. Pengawas

Pengawas Manajemen : H. Sushardi, M.P

Hadi Muhtar, SE, MM

Pengawas Syari'ah : Dr. Hamim Ilyas, MA

Nurrudin, MA

c. Pengelola

Direktur : H. M.Ridwan, SE, M.Ag

Manager HRD : Supriyadi ,SH, MM

Internal Audit : Heti Ambar P, SE

Manager Cabang Rejowinangun : Saiful Rijal, S.H, M.M

Manager Cabang Sleman : Nur Astuti, S.E

Manager Cabang Nitikan : Yudana Octy Sagiyo, S.E

Manager Cabang Bugisan : Sutardi, S.HI, M.E

Manager Cabang Parangtritis	: Sudarmanto, S.Ag
Manager Cabang Sleman Kota	: Anton Supriyanto, S.IP
Manager Cabang Tajem	: Yeni Mastuti Istiqomah, SE
Manager Cabang Brosot	: Rina Putra L, SE
Manager Gunungkidul	: Abdul Aziz, SE
Manager Cabang Pleret	: Heni Purwoko, A.Md
Manager cabang Gamping	: Hendra Cahyono, S.Si

Selain dari susunan kepengurusan yang ada di atas, beberapa dokumentasi/ profile sumber daya alam BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki 60.71% dan perempuan 39.29%.

Data SDM BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta dengan posisi jabatan yaitu ketua 1.19%, internal audit 1.38%, sekertaris 1.19%, manager 10.71%, bag.keuangan 1.19%, bendahara 1.19%, pembukuan 10.71%, kasir 11.90%, bagian IT dan kerjasama 1.19%, administrasi 3.57%, marketing 50.00%, CS 1.19%, BM 1.19%, OB 1.19%, dan umum 1.19%.

Data SDM BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta dengan pendidikannya yaitu sekolah menengah atas SMA 16.67%, Diploma 11.90%, Strata S1 69.05%, dan pascasarjana S2 2.38%. yang telah di lampirkan guna kelengkapan data dan keabsahan penelitian yang telah di lakukan.

B. Analisa Deskriptif

1. Deskripsi Responden

Jumlah kuesioner yang telah dibarkan yaitu sebanyak 93 kuesioner dibarkan kepada responden yang merupakan karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang tersebar di 11 kantor cabang, yang terdiri dari Kantor pusat di Jl. Rejowinangun No. 28 B Kotagede Yogyakarta, BMT Bina Ihsanul Fikri cabang – BIF Bugisan Kota Yogyakarta, Kantor cabang - BIF Gamping Jl. Wates KM 5 Gamping Sleman, Kantor cabang - BIF Brosot Jl. Raya Brosot no 1 (depan puskesmas brodot), Kantor cabang - BIF sleman kota Jl. Raya Magelang KM 12 Wadas Tridadi Sleman, Kantor Cabang BMT - BIF Parangtritis Jl. Parangtritis Km. 26 Sidomulyo Bambanglipuro Bantul, Kantor Cabang BMT - BIF Gunungkidul Jln. Wonosari - Jogja Km.3 Siyono Logandeng Tengah Playen, Kantor Pembantu Tajem jL. Tajem KM 1,5 Maguwoharjo Depok Sleman.

Penyebaran yang dilakuka langsung terjun ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti ke 11 kantor cabang yang tersebar di Yogyakarta. Secara langsung peneliti dapat langsung berinteraksi dan melihat kegiatan

yang telah dilakukan oleh karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Dilakukan pengumpulan kuesioner dan pengambilan kembali kuesioner dilakukan selama 9 hari terhitung dari tanggal 6 februari 2017, sampai 14 februari 2017.

Dalam penelitian ini peneliti telah merangkum hasil dari penyebaran kuesioner pada tabel 4.1 Dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 4.1

Jumlah Populasi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total Penyebaran	93
Total Pengembalian	86
Jumlah Tidak Kembali	23
Persentase (86 : 93 x 100%)	92,47%
Jumlah Responden	86
Total Kuesioner yang diolah	86

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa dari 93 kuesioner yang disebar kepada responden hanya 86 kuesioner yang kembali dan dapat diolah. Responden akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori berdasarkan jenis kelamin, usia, lama berkerja, penghasilan per-bulan, dan tingkat pendidikan.

Sebelum untuk dilakukannya analisis, sebelumnya peneliti akan menjelaskan mengenai data-data responden yang di gunakan sebagai populasi yang diambil dari seluruh karyawan kantor pusat maupun kantor cabang BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta sebagai berikut:

a. Jenis kelamin responden

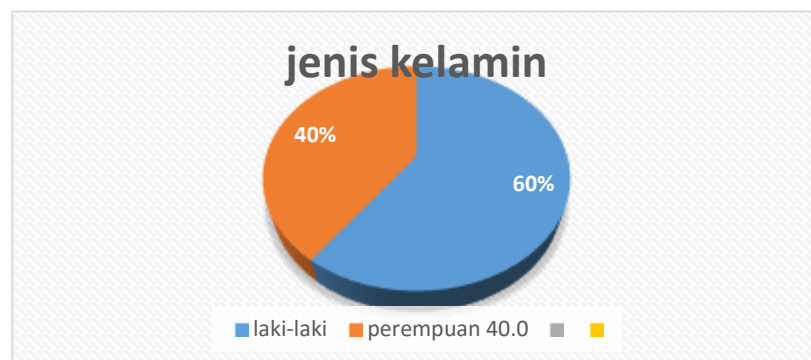
Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	52	60,0
Perempuan	34	40,0
TOTAL	86	100,00

Sumber: Data angket diolah



Sumber: Data angket diolah

Gambar 4.1 jenis kelamin responden

Berdasarkan keterangan pada table 4.2 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu

sebanyak 52 orang atau sebesar 60,0% lalu sisanya yaitu responden perempuan dengan sebanyak 34 orang atau sebesar 40,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah laki-laki.

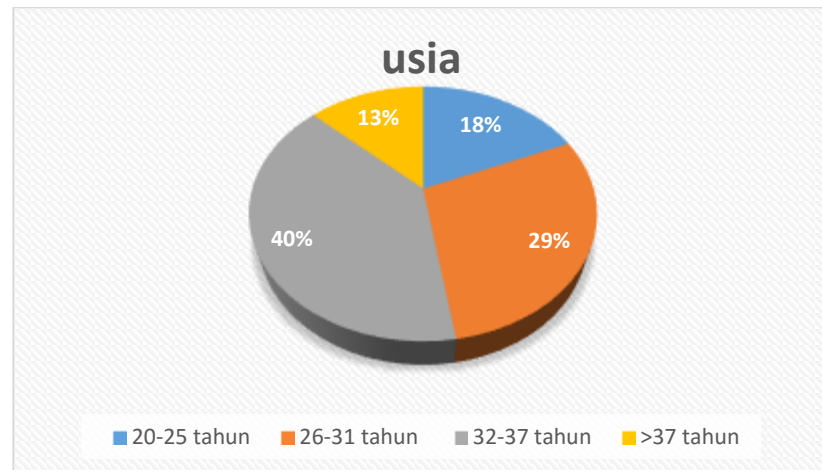
b. Usia Responden

Adapun data usia responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

No.	Usia Responden		Prosentase (%)
	Usia	Frekuensi	
1.	20-25 tahun	16	18.5
2.	26-31 tahun	25	29.0
3.	32-37 tahun	34	39.5
4.	>37 tahun	11	13.0
	TOTAL	86	100.0

Sumber: Data angket diolah



Sumber: Data angket diolah

Gambar 4.2 Usia Responden

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas diketahui tentang usia responden berusia antara 32-37 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 39.5% lalu usia 26-31 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 29.0% dan usia 20-25 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 18.5% sedangkan sisanya yaitu >37 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan besaran 13.0%. dengan ini menunjukan bahwa sebagian besar karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta berusia antara 32-37 tahun.

c. Lamanya Bekerja Responden

Selanjutnya yaitu data lamanya bekerja responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah sebagai berikut:

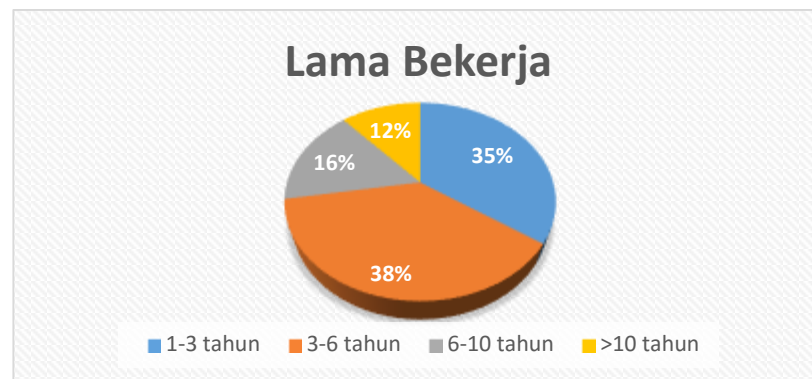
Tabel 4.4

Lamanya Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase(%)
-----	--------------	-----------	---------------

1.	1-3 tahun	30	34.7
2.	3-6 tahun	32	37.6
3.	6-10 tahun	14	16.2
4.	>10 tahun	10	11.5
TOTAL		86	100.0

Sumber: Data angket diolah



Sumber: Data angket diolah

Gambar 4.3 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui tentang lamanya bekerja responden atau karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang diambil sebagai populasi, yang memperlihatkan bahwa bahwa responden lamanya bekerja antara 3-6 tahun yaitu sebanyak 32 orang dengan besaran 37.6% lalu 1-3 tahun sebanyak 30 orang dengan besaran 34.7% dan 6-10 tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan besaran 16.2% sedangkan sisanya yaitu >10 tahun sebanyak 10 orang dengan besaran 11.5%. dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta lamanya bekerja antara 3-6 tahun.

d. Pendidikan Responden

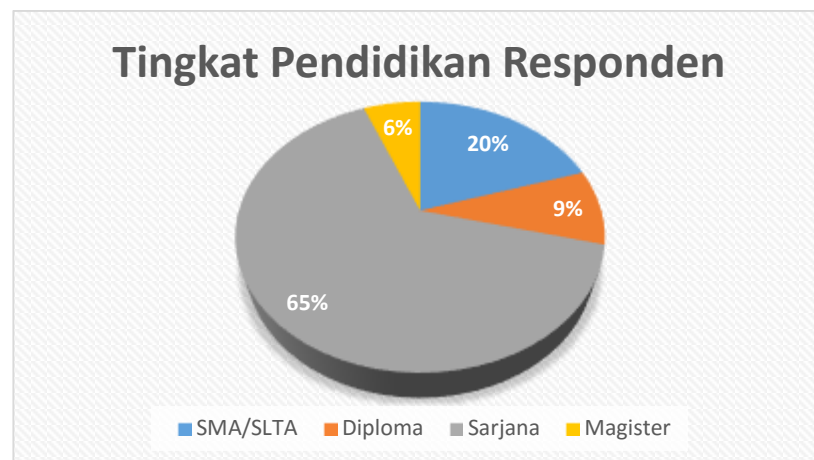
Selanjutnya data tingkat pendidikan responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tingkat Pendidikan Responden

No.	Pendidikan terakhir	Responden	Prosentase(%)
1.	SMA/SLTA	17	20.0
2.	Diploma	8	9.0
3.	Sarjana	56	65.0
4.	Magister	5	6.0
TOTAL		86	100.0

Sumber: Data angket diolah



Sumber: Data angket diolah

Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan keterangan pada table 4.5 tersebut dapat diketahui yaitu tingkat pendidikan terakhir karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang diambil sebagai populasi, yang

menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu lulusan strata satu atau sarjana sebanyak 56 orang atau 65.0% lalu untuk tingkat pendidikan SMA/SLTA sebanyak 17 orang atau 20.0% dan untuk tingkat magister sebanyak 8 orang atau 9.0% sedangkan sisanya yaitu lulusan diploma sebanyak 5 orang atau 6.0%. dengan hal tersebut menunjukkan bahwasanya sebagian besar karyawan dari BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah lulusan strata satu atau sarjana.

e. Pendapatan per-bulan responden

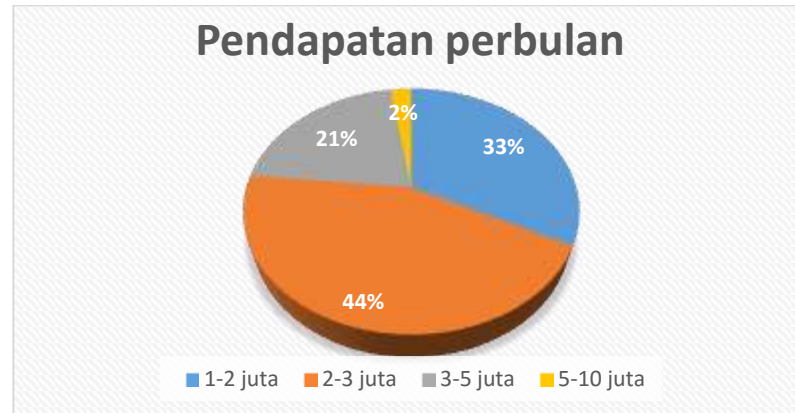
Selanjutnya data penghasilan per-bulan responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Pendapatan per-bulan responden

No.	Pendapatan perbulan	Frekuensi	Prosentase%
1.	1-2 juta	28	32.5
2.	2-3 juta	38	44.1
3.	3-5 juta	18	21.0
4	5-10 juta	2	2.4
	TOTAL	86	100.0

Sumber: Data angket diolah



Sumber: Data angket diolah

Gambar 4.5 Pendapatan Perbulan Responden

Berdasarkan keterangan pendapatan perbulan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui tentang pendapatan perbulan responden atau karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang diambil sebagai populasi, yang memperlihatkan bahwa bahwa pendapatan responden antara 2-3 juta sebanyak 38 orang dengan besaran 44.1% lalu 1-2 juta sebanyak 28 orang dengan besaran 32.5% dan 3-5 juta yaitu sebanyak 18 orang dengan besaran 21.0% sedangkan sisanya yaitu 5-10 tjuta sebanyak 2 orang dengan besaran 2.4%. dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta memiliki pendapatan perbulannya antara 2-3 juta perbulan.

2. Analisis Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu instrumen, dalam penelitian ini alat ukur instrumennya adalah kuesioner. Variabel Latar Belakang Pendidikan disusun atas 12 pernyataan untuk mengukur indikator penelitian. Berikut variabel yang telah diolah menggunakan SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan (X1)	No.	r_{xy}	R_{Tabel}	Keterangan
	1.	0.510	0.21	Valid
	2.	0.615	0,21	Valid
	3.	0.635	0.21	Valid
	4.	0.549	0.21	Valid
	5.	0.604	0.21	Valid
	6.	0.651	0.21	Valid
	7.	0.814	0.21	Valid
	8.	0.728	0.21	Valid
	9.	0.596	0.21	Valid
	10.	0.632	0.21	Valid
	11.	0.699	0.21	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	1	0.545	0.21	Valid
	2	0.527	0,21	Valid
	3	0.737	0.21	Valid
	4	0.723	0.21	Valid
	5	0.753	0.21	Valid
	6	0.577	0.21	Valid
	7	0.707	0.21	Valid
	8	0.609	0.21	Valid
	9	0.598	0.21	Valid
	10	0.710	0.21	Valid
	11	0.642	0.21	Valid
	12	0.600	0.21	Valid
	1	0.362	0,21	Valid

Kinerja	2	0.720	0.21	Valid
Karyawan	3	0.736	0.21	Valid
(Y)	4	0.691	0.21	Valid
	5	0.669	0.21	Valid
	6	0.738	0.21	Valid
	7	0.686	0.21	Valid
	8	0.736	0.21	Valid
	9	0.783	0.21	Valid
	10	0.789	0.21	Valid
	11	0.768	0.21	Valid
	12	0.755	0,21	Valid

Sumber: Data SPSS diolah

Pada tabel 4.7 diketahui dari instrumen variabel Latar Belakang Pendidikan berdasarkan kuesioner seluruh pernyataan dikatakan valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar 0.21. dalam penelitian ini otomatis seluruh item dalam instrument memenuhi persyaratan validitas secara statistik.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas yaitu instrumen yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan di perukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Menurut Suharsini (2006:49) mengemukakan reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan artinya instrumen yang reliabilitas berarti instrumen yang menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan

mengukur berkali-kali ahmad Sani DKK (2013). Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Berikut adalah hasil dari uji reabilitas:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
(X1) Latar Belakang Pendidikan	0.853
(X2) Pengalaman Kerja	0.859
(Y) Kinerja Karyawan	0.902

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua masing-masing variabel di atas 0.85 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat di percaya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

ahmad Sani DKK (2013) Tujuan uji multikolinieritas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi telah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*) Selain itu persamaan regresi berganda dikatakan baik apabila tidak terjadi

kolerasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas. Dapat dilihat di tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Latar belakang	0.524	1.910
Pendidikan		
Pengalaman kerja	0.524	1.910

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat dari hasil analisis *Collinearity statistics* bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap tolerance dari setiap variabel $> 0,01$ (10%) dan nilai VIF dari setiap variabel < 10 . Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Gujarati, 2003) juga mengemukakan untuk uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk model regresi ideal yaitu yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Mengujinya dengan menggunakan Uji Gletser untuk mengolah data atau meregres nilai absolut residual terhadap variabel *independent*. Dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika nilai Signifikansi variabel *independent* kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Lalu Jika nilai signifikansi variabel *independent* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini

Tabel 4.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig	Keteranagn
Latar belakang Pendidikan	0.333	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman kerja	0.051	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS diolah

Bisa dilihat pada di atas, pada bagian signifikansi untuk setiap variabel *independent* memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05.

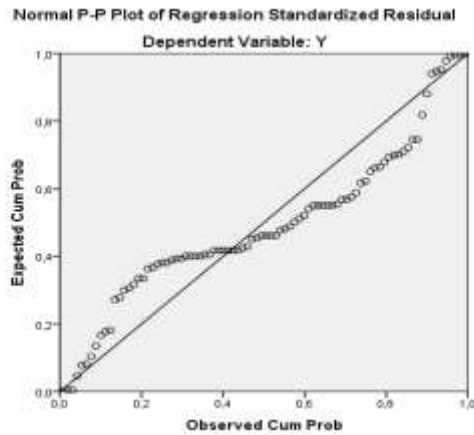
Dilihat dari variabel latar belakang pendidikan yang memiliki nilai sig sebesar 0.333, dan pengalaman kerja memiliki nilai sig sebesar 0,051 Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel *independent*. Berdasarkan gambar 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2005) uji normalitas merupakan pengujian dalam kenormalan pada distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu pengambilan kesimpulan dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila histogram hampir menyerupai genta dan titik variance semuanya mengikuti arah garis diagonal menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya telah layak pakai.

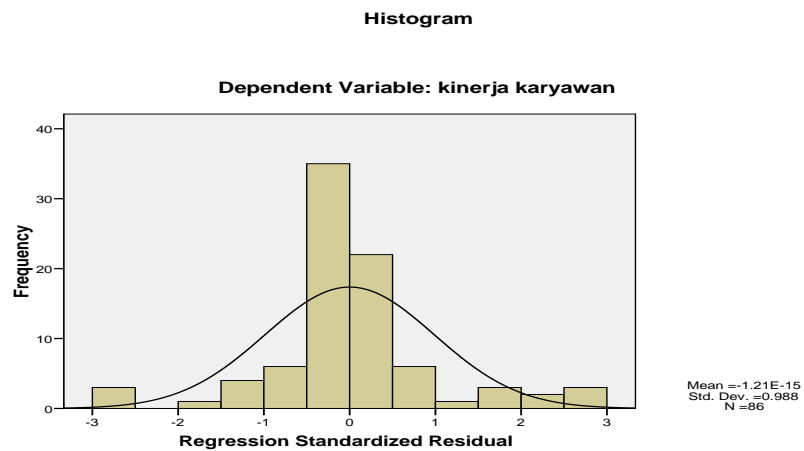
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua cara untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik

(normal P-P plot). Jika dalam normal probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.6. sebagai berikut:



Sumber: Data SPSS diolah

Gambar 4.6
Hasil Uji Normalitas P-plot



Sumber: Data SPSS diolah

Gambar 4.7
hasil uji normalitas Histogram

Hasil uji normalitas dengan probability plot pada gambar 4.6 mengisyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 4.6 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Hasil dari grafik Histogram pada gambar 4.7 menunjukkan grafik histogram yang memberikan distribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal.

C. Regresi Linier Berganda

Analisa ini merupakan analisis untuk mengukur antara satu atau lebih variabel bebas. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beberapa

variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan antara variabel dapat dinyatakan dengan model analisis sebagai berikut:

Berikut ini regresi dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi (B)	T _{hitung}	Sig.
Latar Belakang Pendidikan	-0.082	-0.743	0,460
Pengalaman Kerja	0.885	8.371	0,000
Konstanta	7.408	2.470	0,016
F hitung = 59.234			
R = 0.767			
R Square =0.588			
Adjusted R Square =0.579			

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7.408 + (-0,082 X_1) + 0,885 X_2$$

$$Y = 7.408 - 0,082 X_1 + 0,885 X_2$$

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 7.408 menunjukkan nilai kinerja karyawan sebelum di pengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja adalah positif.

Koefisien $b_1 = -0,082$ menunjukkan peningkatan 1 skor latar belakang pendidikan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,082 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negative antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan, semakin baik atau naik latar belakang pendidikannya maka semakin menurun kinerja karyawan.

Koefisien $b_2 = 0,885$ menunjukkan peningkatan 1 skor pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,885 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, semakin berpengalaman maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen yang terdiri dari latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12 Uji-T

Model	B	Uji T		Sig.	Keterangan
		T Hitung	T Tabel		
Latar belakang pendidikan	-0,082	-0,743	1,988	0,460	Tidak ada pengaruh
Pengalaman kerja	0,885	8,371	1,988	0,000	Ada pengaruh

Sumber: Data SPSS diolah

- a. Hipotesis pertama, latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar 4.12 di atas diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar $-0,082$ dan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $-0.743 < 1.988$ dengan tingkat signifikansi $0,460 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yaitu (H1) ditolak.
- b. Hipotesis kedua, pada penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar 4.13 di atas diketahui bahwa koefisien β pengalaman kerja bernilai positif sebesar 0.885 dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $8.371 > 1.988$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yaitu (H2) diterima.

2. Uji statistik F

Untuk uji statistik F dilakukan menguji apakah variabel latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja bersamaan atau secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan baik positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari uji F_{test} didapatkan nilai F_{hitung} yaitu 59.234 dengan signifikansi $0,000$. dikarenakan probabilitas jauh $<$ dari $0,05$, Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar

0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	821.018	2	410.509	59.234	0.000
Residual	575.215	83	6.930		
Total	1396.233	85			

Sumber: Data SPSS diolah

3. Pengujian Hasil Koefisien Determinasi *Adjusted* (R^2)

Koefisien determinasi *Adjusted* (R^2) yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1) dan (X_2) mempengaruhi variabel dependen (Y). Koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,579 yang artinya bahwa latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57.9% dan sisanya 42.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 Berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R^2	Adjusted R^2
0.767	0.588	0.579

Sumber: Data SPSS diolah

D. Pembahasan

Pada penelitian ini memfokuskan pada dua variabel independen yang telah diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja merupakan variabel penelitian dalam penelitian ini, Berikut penjelasan dan penjabaran atas jawaban dari hipotesis peneliti:

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas nilai koefisien β latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,082 dan nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar $-0.743 < 1.988$ dengan tingkat signifikansi $0,460 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh dan berarah negatif terhadap kinerja karyawan Artinya latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Dikarenakan tidak diterima hipotesis ini dapat di jabarkan dan di jelaskan dengan berbagai pendapat. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Seluruh karyawan mampu dan bisa mempelajari pekerjaannya, seluruh karyawan akan diberi pelatihan khusus untuk pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang karyawan akan baik atau tidak, ditentukan oleh kinerja

keuangannya, indikator nonteknis di kantor, dan ketaatan karyawan terhadap SOP. Lalu seluruh karyawan memiliki pengalaman kerja baik pengalaman internal maupun eksternal (pengalaman yang dibawa dari luar) di bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Hal tersebutlah yang menjadikan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Sesuai dengan hasil wawancara dengan *Human Resources Department (HRD)* BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yaitu Bpk Supriadi. Menyatakan “Jika sudah masuk dalam dunia kerja latar belakang pendidikan sudah tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena latar belakang pendidikan yang berbeda ini, pelatihan dan pendidikan lanjutan yang membantu mereka dan meluruskan dalam kinerjanya, tetapi harus satu persepsi dan tanggung jawab dengan perusahaan”.

Dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan bukanlah faktor yang mempengaruhi dari kinerja seseorang. Hal ini tidaklah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jennifer Octora Kapahang, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero wilayah Suluttenggo). Penelitian lain yang dilakukan oleh Verra Nitta Turere. (2013) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas nilai koefisien β pengalaman kerja bernilai positif sebesar 0.885 dan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $8.371 > 1.988$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti pengalaman kerja yang telah dimiliki seluruh karyawan BMT BIF Yogyakarta telah berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja yang telah dimiliki seluruh karyawan BMT BIF Yogyakarta membeikan kontribusi didalam kinerja karyawan karna dengan pengalaman kerja yang cukup dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan atau resiko kesalahan di dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Robbins dan Timothy (2008: 68) jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Searah dengan pendapa yang dikemukakan t di atas, Alwi (2001: 717) semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Rusilawati Leni (2016) bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.