

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Adapun gambaran tempat penelitian seperti sejarah, visi & misi serta, produk serta struktur kelembagaan adalah sebagai berikut :

##### **1. Sejarah BMT BINA IHSANUL FIKRI (BIF)**

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 besardan 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 shodaqoh (ZIS) serta menstasyarufkannya kepada delapan Ashnaf. Skala proritasnya 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.<sup>67</sup>

## 2. Visi dan Misi BMT BIF Yogyakarta

Berikut adalah visi dan misi BMT BIF Yogyakarta:

Visi: Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dan dalam memberdayakan umat.

Misi:

- a. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama
- b. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah
- c. Mewujudkan kehidupan umat yang islami

Tujuan:

- a. Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat
- b. Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat
- c. Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikro

MOTTO: “Adil dan menguntungkan”

## 3. Struktur Organisasi BMT BIF Yogyakarta

Susunan pengurus

Susunan kepengurusan periode 2013-2015

### **Pengurus**

Ketua : M. Ridwan, SE, M.Ag

---

<sup>67</sup>www.bmt-bif.co.id. Diakses tanggal 19 Desember 2016.

Sekretaris : Supriyadi, SH, MM

Bendahara : Saifu Rijal, SH, MM

### **Pengawas**

Pengawas manajemen : Ir. Sushardi, SKH, MP

Ir. Fuad Abdullah

Hadi Muhtar, SE, MM

Pengawas syariah : DR. Hamim Ilyas, MA

Nurrudin, MA

### **Pengelola**

Direktur : Muhammad Ridwan, SE, M.Ag

Manager HRD : Supriyadi ,SH,MM

Internal Audit : Hari Yuniyanto, SE, AKt

Manager Cabang GK : Saifu Rijal,SH, MM

Manager Cabang Sleman : Nur Astuti Rahmawati, SE

Manager Cabang Nitikan : Yudana Octy Sagijo, SE

Manager Cabang Bugisan : Sutardi, SHI, MEK

Manager Cabang Pleret : Heni Purnoko, A.Md

Manager Cabang Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.IP

Manager Cabang Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, SE

Manager Cabang Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag

Manager Cabang Gunungkidul : Abdul Aziz, S.SI

Manager Cabang Brosot : Rina Putra Limawantoro , SE

Manager Cabang Gamping : Hendra Cahyono, S.SI

#### 4. Jenis-jenis Produk

**Tabel 4.1**  
**Produk-produk BMT BIF Yogyakarta**

No	Nama Produk	Sekilas Tentang Produk
1.	Program Akhir Tahun BMT BIF	Program Akhir Tahun BMT BIF
2.	Wakaf Tunai	Wakaf Tunai dengan kupon Rp 10.000
3.	Deposito Mudhorobah	Deposito Mudhorobah, yakni simpanan yang jangka waktu pengambilannya sudah dipastikan
4.	Pembiayaan	Pembiayaan BMT BIF
5.	Tabungan Haji	Haji itu mudah hanya dengan Rp 5 jutaan anda sudah mendapatkan porsi Ibadah Haji

*sumber data: [www.bmt-bif.co.id](http://www.bmt-bif.co.id)*

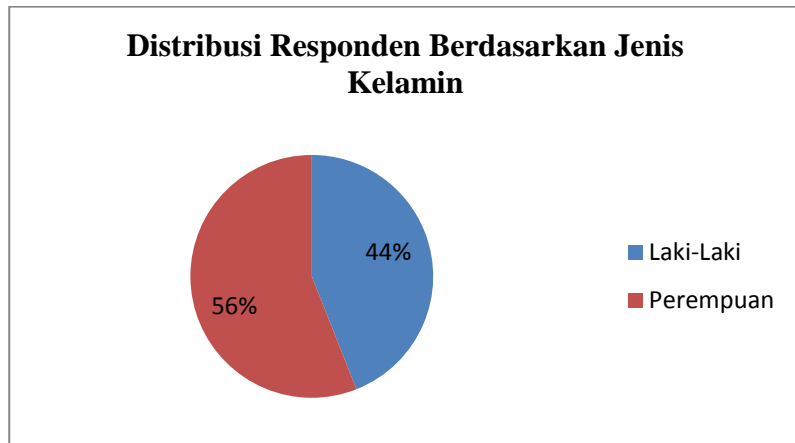
#### B. Karakteristik Responden

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner, dimana kuesioner yang disebarakan berjumlah 50 kuesioner. Kuesioner disebarakan langsung oleh peneliti kepada responden, kemudian kuesioner yang sudah ter-isi dengan lengkap oleh responden akan diambil kembali peneliti sebagai hasil dari penelitian. Berikut ini disajikan karakteristik data responden yang diklasifikasikan menurut jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, masa kerja responden.

## 1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data berdasarkan jenis kelamin dari responden BMT BIF Yogyakarta adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

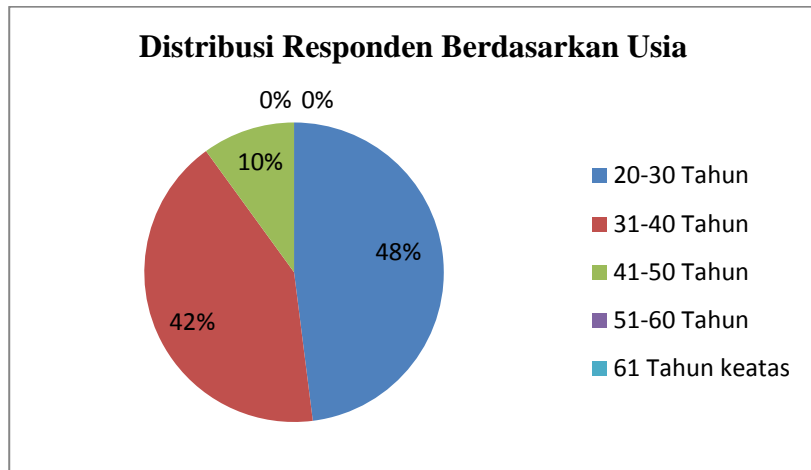


*Sumber data : data primer yang diolah*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden BMT BIF Yogyakarta yang perempuan lebih besar dibanding laki-laki, dengan jumlah perempuan sebanyak 28 orang sedangkan yang laki-laki 22 orang. Jadi dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan perempuan di BMT BIF Yogyakarta lebih banyak dibanding karyawan laki-laki, meskipun perbedaannya sangat tipis.

## 2. Usia Responden

**Tabel 4.3**

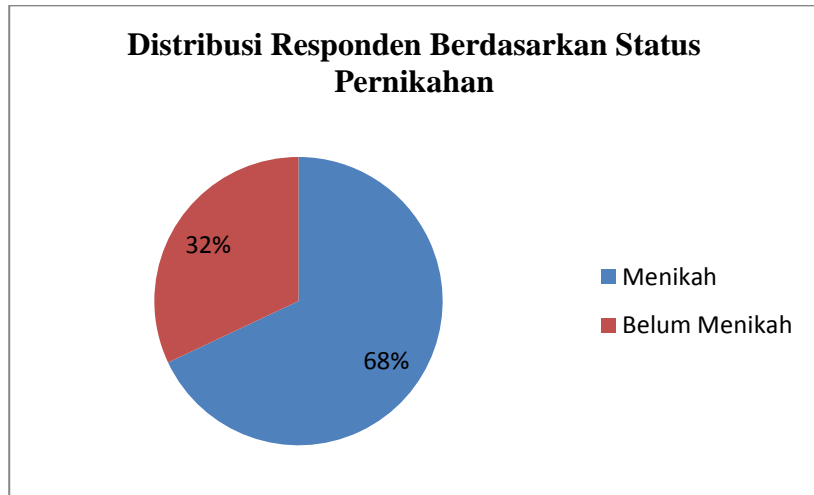


*Sumber data : data primer yang diolah*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 50 responden yang memiliki usia 20-30 tahun dengan persentase sebesar 48% yaitu sebanyak 24 orang, usia antara 31-40 tahun dengan persentase sebesar 42% yaitu sebanyak 21 orang, usia 41-50 tahun dengan persentase sebesar 10% yaitu sebanyak 5 orang, usia 51-60 dan usia diatas 60 tahun keatas dengan persentase sebesar 0% (tidak ada yang berusia diatas 51 tahun).

### 3. Status Pernikahan

**Tabel 4.4**

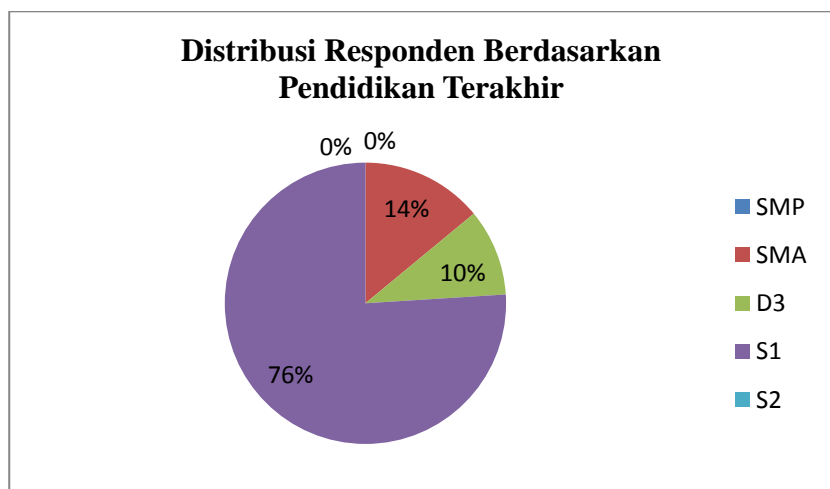


*Sumber data : data primer yang diolah*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa dari 50 responden yang belum menikah dengan persentase sebesar 32% yaitu sebanyak 16 orang, dan yang sudah menikah dengan persentase sebesar 68% yaitu sebanyak 34 orang.

### 4. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.5**



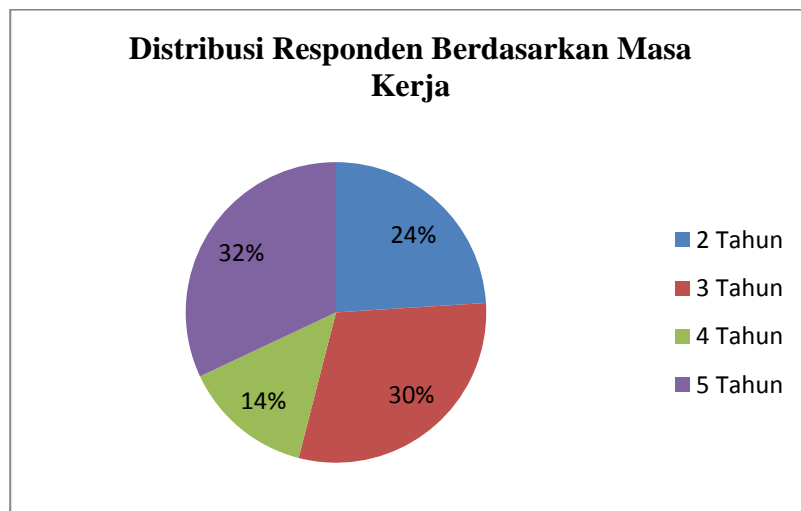


*Sumber data : data primer yang diolah*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa dari 50 responden mayoritas pendidikan terakhirnya yaitu S1 yang menunjukkan persentase sebesar 76% yaitu sebanyak 38 orang, selanjutnya dengan responden yang berpendidikan terakhir D3 menunjukkan persentase sebesar 10% yaitu sebanyak 5 orang, responden yang berpendidikan SMA menunjukkan persentase sebesar 7% yaitu sebanyak 7 orang, responden yang berpendidikan terakhir SMP dan S2 menunjukkan persentase 0% (tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SMP dan S2) di BMT BIF Yogyakarta.

## 5. Masa Kerja

**Tabel 4.6**



*Sumber data : data primer yang diolah*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa dari 50 responden menunjukkan masa kerja responden 2 tahun dengan persentase sebesar 24% yaitu sebanyak 12 orang, selanjutnya dengan

responden yang masa kerjanya 3 tahun menunjukkan persentase sebesar 30% yaitu sebanyak 15 orang, responden yang masa kerjanya 4 tahun menunjukkan persentase sebesar 14% yaitu sebanyak 7 orang, dan responden yang masa kerjanya 5 tahun menunjukkan persentase 32% yaitu sebanyak 16 orang.

### C. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur hasil yang akurat dan dapat diandalkan sebagai informasi yang dipakai dalam penelitian ini. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut<sup>68</sup>.

Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan cara uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk *degre of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , sedangkan  $n$  adalah jumlah sample. Jumlah sample pada penelitian ini ( $n$ ) = 50 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $50-2 = 48$  yang berarti nilai  $df$  adalah 48 dan  $\alpha = 0,05$ . Dengan melihat tabel  $t$  dan  $r$  *product moment* dengan signifikansi 5%, maka di dapat  $r$  table = 0,279 dengan uji dua sisi. Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS, maka dari seluruh pernyataan kuesioner tersebut diperoleh nilai nilai sebagai berikut :

---

<sup>68</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, hal. 53.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	N	Nilai Koefisien Correlation	Validitas
1	Sistem Rekrutmen	P1	50	0,775	Valid
		P2	50	0,893	Valid
		P3	50	0,835	Valid
		P4	50	0,803	Valid
		P5	50	0,837	Valid
2	Proses Seleksi	P1	50	0,745	Valid
		P2	50	0,744	Valid
		P3	50	0,818	Valid
		P4	50	0,783	Valid
		P5	50	0,769	Valid
3	Motivasi	P1	50	0,801	Valid
		P2	50	0,785	Valid
		P3	50	0,817	Valid
		P4	50	0,636	Valid
		P5	50	0,751	Valid
		P6	50	0,819	Valid
		P7	50	0,725	Valid
		P8	50	0,714	Valid
		P9	50	0,738	Valid
		P10	50	0,753	Valid
4	Kinerja Karyawan	P1	50	0,845	Valid
		P2	50	0,772	Valid
		P3	50	0,726	Valid
		P4	50	0,728	Valid
		P5	50	0,856	Valid
		P6	50	0,763	Valid

		<b>P7</b>	<b>50</b>	<b>0,846</b>	<b>Valid</b>
		<b>P8</b>	<b>50</b>	<b>0,813</b>	<b>Valid</b>
		<b>P9</b>	<b>50</b>	<b>0,835</b>	<b>Valid</b>
		<b>P10</b>	<b>50</b>	<b>0,815</b>	<b>Valid</b>

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen dalam variabel memiliki indeks nilai r lebih besar dari 0,279 ( $r \geq 0,279$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai masing-masing variabel *sistem rekrutmen* sebesar (P1=0,775), (P2=0,893) (P3=0,835), (P4=0,803), (P5=0,837), Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel sistem rekrutmen dikatakan valid.

Hasil uji validitas pada kuesioner dengan variabel *proses seleksi* secara seluruh indikator memiliki indeks nilai r lebih besar dari 0,279 ( $r \geq 0,279$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai masing-masing variabel seleksi sebesar (P1= 0,745), (P2 = 0,744), (P3= 0,818), (P4= 0,783), (P5 = 0,769). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel proses seleksi dikatakan valid.

Hasil uji validitas pada kuesioner dengan variabel motivasi secara seluruh indikator memiliki indeks nilai r lebih besar dari 0,279 ( $r \geq 0,279$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai masing-masing variabel motivasi kerja sebesar (P1= 0,801), (P2= 0,785),

(P3= 0,817), (P4 = 0,636), (P5= 0,751), (P6= 0,819), (P7= 0,725), (P8= 0,714), (P9= 0,738), (P10= 0,753). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dikatakan valid.

Hasil uji validitas pada kuesioner dengan variabel kinerja karyawan secara seluruh indikator memiliki indeks nilai  $r$  lebih besar dari 0,279 ( $r \geq 0,279$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai masing-masing item kepercayaan sebesar (P1= 0,845), (P2= 0,772), (P3= 0,726), (P4= 0,728), (P5= 0,856), (P6= 0,763), (P7= 0,846), (P8= 0,714), (P9= 0,835), (P10= 0,815). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja. Pengukurannya hanya dilakukan sekali kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut nunnaly (1994) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ <sup>69</sup>.

Dari penelitian ini hasil uji reliabilitas yang diperoleh adalah sebagai berikut :

---

<sup>69</sup> *Ibid.*, hal 48.

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

No	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Status
1	Sistem Rekrutmen	0,886	Reliabel
2	Proses Seleksi	0,830	Reliabel
3	Motivasi	0,914	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,935	Reliabel

*Sumber data : data primer yang diolah*

Berdasarkan uji reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,70. Ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam kuesioner layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

#### **D. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan model untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu sistem rekrutmen (X1), proses seleksi (X2), motivasi (X3) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y) di BMT BIF Yogyakarta.

Hasil analisa data dengan menggunakan program IBM SPSS Versi 21 dapat ditunjukkan dengan menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

**Tabel 4.9**

**Analisis Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-15.850	4.660		-3.401	.001
	Sistem Rekrutmen	1.147	.224	.501	5.108	.000
	Proses Seleksi	.794	.261	.296	3.047	.004
	Motivasi	.307	.111	.232	2.772	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data hasil analisis dan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -15,850 itu berarti jika variabel independen (sistem rekrutmen, proses seleksi, dan motivasi) distribusi nilainya 0, maka variabel dependen (kinerja karyawan) nilainya negatif sebesar -15,850.
2. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien dari Variabel sistem rekrutmen adalah 0,501 yang artinya hasil analisis dari variabel rekrutmen menunjukkan nilai positif sehingga dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bergerak kearah positif. Untuk mengetahui signifikansinya maka perlu dianalisis nilai

signifikansi dari hasil uji regresi berganda tersebut. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut tidak signifikan. Untuk hasil analisis sistem rekrutmen terlihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000. Nilai tersebut kurang dari standar signifikansi yakni 0,05 sehingga data tersebut signifikan.

3. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel proses seleksi adalah 0,296 yang artinya hasil analisis dari variabel proses seleksi menunjukkan nilai positif sehingga dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bergerak kearah positif. Untuk mengetahui signifikansinya maka perlu dianalisis nilai signifikansi dari hasil uji regresi berganda tersebut. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut tidak signifikan. Untuk hasil analisis proses seleksi terlihat bahwa nilai signifikansi variabel adalah 0,004. Nilai tersebut kurang dari standar signifikansi yakni 0,05 sehingga data tersebut signifikan.
4. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel motivasi adalah 0,232 yang artinya hasil analisis dari variabel motivasi menunjukkan nilai positif sehingga dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bergerak kearah positif. Untuk mengetahui signifikansinya maka perlu dianalisis nilai signifikansi dari hasil uji regresi berganda tersebut. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut tidak signifikan. Untuk hasil analisis motivasi kerja terlihat bahwa nilai signifikansinya adalah



0,008. Nilai tersebut lebih kecil dari standar signifikansi yakni 0,05 sehingga data tersebut dapat dikatakan signifikan.

Dari hasil keseluruhan dapat dibuat suatu persamaan baru yakni sebagai berikut :

$$Y = (-15,580) + 1.147X_1 + 0,794X_2 + 0,307X_3 + e$$

## E. Uji Hipotesis

### 1. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.10**  
**Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.756	2.471

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Proses Seleksi, Sistem Rekrutmen

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,756. Hal tersebut menjelaskan bahwa 75,6% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem rekrutmen, proses seleksi dan motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 75,6% = 24,4%) dijelaskan oleh faktor-faktor diluar model.

### 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap

variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak<sup>70</sup>. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu sistem rekrutmen, proses seleksi dan motivasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.11**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946.981	3	315.660	51.711	.000 <sup>b</sup>
	Residual	280.799	46	6.104		
	Total	1227.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Proses Seleksi, Sistem Rekrutmen

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 51,711 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa sistem rekrutmen (X1), proses seleksi (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Berikut tabel yang perlu dilihat.

<sup>70</sup>Duwi Priyatno, *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Yogyakarta: Gava Media, 2009, hal. 48.

**Tabel 4.12****Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.850	4.660		-3.401	.001
Sistem Rekrutmen	1.147	.224	.501	5.108	.000
Proses Seleksi	.794	.261	.296	3.047	.004
Motivasi	.307	.111	.232	2.772	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga adanya pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.

Pembuktian hipotesis ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel pada analisis regresi berganda diatas. Secara parsial nilai beta pada variabel sistem rekrutmen menunjukkan nilai positif yakni 0,501 sehingga pergerakan pengaruhnya bersifat positif dan signifikansi variabel ini kurang dari nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,00 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel sistem rekrutmen berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta sehingga hipotesis 1 diterima.

b. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hipotesis 2 yang menyatakan diduga proses seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.

Pembuktian hipotesis ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel pada analisis regresi berganda diatas. Secara parsial nilai beta pada variabel proses seleksi menunjukkan nilai positif yakni 0,296 sehingga pergerakan pengaruhnya bersifat positif dan signifikansi variabel ini juga kurang dari nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,04 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta sehingga hipotesis 2 diterima.

c. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Diduga motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.

Pembuktian hipotesis ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel pada analisis regresi berganda diatas. Secara parsial nilai beta pada variabel motivasi menunjukkan nilai positif yakni 0,232 sehingga pergerakan pengaruhnya bersifat positif dan signifikansi variabel ini kurang dari nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,008 dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta sehingga hipotesis 3 diterima.

## **F. Pembahasan**

Berdasarkan pengujian serta analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan semuanya signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Berikut adalah penjelasan masing-masing variabel :

1. Pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk di perkerjakan dalam suatu organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih<sup>71</sup>.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dirumuskan bahwa pentingnya rekrutmen dalam sebuah perusahaan/ suatu lembaga. Karena rekrutmen itu sendiri merupakan proses awal sutau perusahaan dalam mencari sdm yang sesuai dengan tujuan dan yang telah diterapkan oleh suatu perusahaan/ lembaga tersebut. dengan mendapatkan sdm yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan yang berkualitas, tentunya akan membawa pengaruh yang sesuai juga

---

<sup>71</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011, hal.45.

terhadap kinerja karyawan nantinya. Jika sistem rekrutmen tidak dirumuskan secara matang, maka akan mendapatkan sdm yang bisa saja tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian rekrutmen dan memahami pentingnya rekrutmen diatas, hal tersebut sejalan dengan rumusan hipotesis yang disusun penulis, yakni rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas diketahui bahwa hasil dari analisis data dari sistem rekrutmen menunjukkan nilai sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

**Hasil Analisis Regresi Variabel Sistem Rekrutmen**

<b>Hasil</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Konstanta</b>	0,501	Berpengaruh positif
<b>Signifikansi</b>	0,00	Signifikan

*Sumber data : data primer yang diolah*

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pengaruh variabel sistem rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta karena nilai konstanta variabel sistem rekrutmen bernilai positif dengan nilai 0,501. Sedangkan signifikansinya menunjukkan nilai yang kurang dari standar signifikansi (0,05) yakni sebesar 0,000 sehingga variabel ini dikatakan signifikan. Dari penjabaran di atas hipotesis 1 bisa diterima karena signifikansi dan pengaruhnya sesuai dengan hipotesis awal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septeriana (2009) dengan judul "*Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Cabang Padang*". Berdasarkan pengujian regresi pada penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada bank BNI Syariah Cabang Padang.

Sistem Rekrutmen yang dilakukan di BMT BIF Yogyakarta dilakukan dengan menggunakan dua sistem. Yang pertama yaitu menggunakan sistem terbuka dan yang kedua menggunakan sistem tertutup. Yang dimaksud dengan sistem terbuka disini adalah sistem perekrutan yang dilakukan dengan menggunakan media, seperti halnya menggunakan pamflet, melalui website, koran, internet dll. Sedangkan sistem rekrutmen yang tertutup di BMT BIF Yogyakarta yaitu sistem rekrutmen dilakukan dengan cara memberitahukan kepada anggota-anggota, keluarga, tanpa menggunakan media.

Adanya pengaruh yang positif sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta juga ini diperkuat dengan pernyataan bapak Supriyadi yang menjelaskan bahwa tentu ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya rekrutmen itu dia (pegawai) merasa bahwa yang masuk di BMT BIF Yogyakarta memiliki kualitas dengan hasil tes, dan merasa bahwa yang masuk BMT BIF ini merupakan orang pilihan, artinya memotivasi

yang lain. Selain itu ada pihak manajemen BMT sendiri yang melakukan rekrutmen, khususnya di bagian sdm.

2. Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi<sup>72</sup>.

Secara garis besar proses seleksi ini juga penting dalam penentuan mendapatkan sdm/ karyawan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Karena apabila proses penyeleksian dilakukan dengan tanpa pertimbangan, maka akan mendapatkan sdm/ karyawan yang tidak sesuai dengan tujuan suatu perusahaan. Sebaliknya, jika proses seleksi dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai, maka akan mendapatkan sdm/ karyawan yang memiliki potensi untuk memiliki kinerja yang bagus di suatu perusahaan tertentu.

Berdasarkan pengertian seleksi dan memahami pentingnya proses seleksi, hal tersebut sejalan dengan rumusan hipotesis yang disusun penulis yakni seleksi memiliki pengaruh yang signifikan

---

<sup>72</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 170.



terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas diketahui bahwa hasil dari analisis data dari variabel proses seleksi menunjukkan nilai sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Variabel Proses Seleksi**

<b>Hasil</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Konstanta</b>	0,296	Berpengaruh positif
<b>Signifikansi</b>	0,004	Signifikan

*Sumber data : data primer yang diolah*

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) antara variabel proses seleksi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengaruh variabel proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai konstanta variabel proses seleksi bernilai positif dengan nilai 0,296. Sedangkan signifikansinya menunjukkan nilai yang kurang dari standar signifikansi (0,05) yakni sebesar 0,04 sehingga variabel ini dikatakan signifikan. Dari penjabaran diatas ternyata hipotesis 2 bisa diterima karena signifikan dan terdapat pengaruh sesuai hipotesis awal.

Pada variabel proses seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memiliki signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena hal-hal dalam seleksi yang dilakukan oleh BMT BIF Yogyakarta sudah sesuai dengan prosedur dan dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan sdm di BMT BIF itu sendiri. Selain itu karena proses seleksi itu dilakukan oleh pegawai yang memiliki keahlian di bidang sdm, sehingga untuk proses

pertimbangan sdm dapat dilakukan dengan baik oleh tim penyeleksi tersebut.

Adapun wawancara yang dilakukan bersama bapak Supriyadi yang menyatakan bahwa adapun syarat penyeleksian untuk menjadi pegawai di BMT BIF untuk dijadikan bahan pertimbangan diantaranya minimal pendidikan SMA atau disesuaikan dengan kebutuhan, umur dibatasi sampai 38, dan harus lulus tes baca Al Qur'an.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijabarkan bahwa BMT BIF menerapkan beberapa syarat untuk dapat lolos dari proses penyeleksian. Artinya BMT BIF juga sudah pasti mempertimbangkan pada saat proses penyeleksian tersebut seorang calon karyawan dapat berpotensi memiliki kinerja yang baik kedepannya atau tidak. Karena BMT BIF sangat memperhatikan pertimbangan-pertimbangan itu maka dapat disimpulkan bahwa proses seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kedepannya. Jadi proses seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fiqra (2013) dengan judul "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar". Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai konstanta variabel proses seleksi bernilai

positif dengan nilai 0,523 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,005 yakni bernilai 0,000.

3. Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja karyawan pada pada BMT BIF Yogyakarta.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan<sup>73</sup>.

Berdasarkan pengertian motivasi tersebut dijelaskan bahwa karena motivasi merupakan sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi individu, maka untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai, dibutuhkan motivasi yang dapat membangun sdmnya agar bekerja sesuai dengan visi dan misi suatu perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan rumusan hipotesis yang disusun penulis, yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji Hipotesis diatas diketahui bahwa hasil dari analisis data menunjukkan nilai sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi**

<b>Hasil</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Konstanta</b>	0,232	Berpengaruh positif
<b>Signifikansi</b>	0,008	Tidak Signifikan

---

<sup>73</sup> *Ibid.*, hal 455.

*Sumber data : data primer yang diolah*

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai konstanta variabel motivasi bernilai positif dengan nilai 0,0232. Sedangkan signifikansinya menunjukkan nilai yang kurang dari standar signifikansi (0,05) yakni sebesar 0,008 sehingga variabel ini dikatakan signifikan. Dari penjabaran di atas hipotesis 3 dapat diterima karena adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.

Hal ini sejalan dengan pernyataan bapak Supriyadi, adanya peningkatan kinerja karyawan dengan memotivasi mereka, walaupun tidak 100%. Motivasi yang dilakukan pihak BMT BIF kepada karyawannya yaitu dengan cara dengan cara pemberian bonus kepada karyawan. Baik bonus secara individu maupun dalam *teamwork*. Selain bonus tersebut adapun pertemuan rutinitas yang dilakukan pihak BMT BIF seperti pertemuan keluarga, pertemuan keluarga semacam itu diharapkan dapat membuat para karyawannya termotivasi untuk dapat bekerja dengan giat lagi.

Selain itu adapun pernyataan dari bapak Supriyadi yang menyatakan ada beberapa cara memotivasi karyawannya. Selain dengan cara pemberian bonus, adapun pertemuan-pertemuan rutin yang dilakukan, seperti pertrmuan keluarga dalam bentuk *family*

*gatering* untuk loyalitas, agar antara karyawan dan pihak BMT mengetahui seperti apa keluarganya dan agar para karyawannya mendapatkan dorongan dari keluarganya untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi.

Selain pernyataan dari pihak BMT, penulis juga menambahkan pertanyaan terbuka pada kuesioner yang dibagikan, yaitu dengan pertanyaan “apakah motivasi yang selama ini dilakukan oleh BMT BIF dapat memacu semangat anda dalam bekerja?”. Dalam pertanyaan tersebut mayoritas responden menjawab “Ya” dalam kuesioner yang dibagikan. Hal itu menjelaskan bahwa karyawan pada BMT BIF merasa termotivasi dengan adanya beberapa kegiatan yang dilakukan di BMT BIF, sehingga dapat dinyatakan motivasi yang dilakukan BMT BIF berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Helene Juan Komaling (2016) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia TBK Cabang Manado”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Manado. Hal itu dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,255.

#### 4. Pembahasan kinerja karyawan yang dilakukan pada BMT BIF Yogyakarta

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Supriyadi, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada BMT BIF Yogyakarta berbeda-beda tiap karyawannya. Seperti misalnya di bagian kasir, penilaian dilihat berdasarkan kinerja keuangannya. Selain itu karyawan yang lainnya dilihat berdasarkan kedisiplinan, target terpenuhi, dan kegiatan rutin yang dilakukan BMT.

Adapun cara untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BMT BIF dilakukan dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi. Selain bentuk surat penghargaan, dan dalam bentuk materi, bonus lain yang diberikan pihak BMT kepada karyawannya yaitu pemberian handphone, Umrah, dp rumah, dll sebagainya.

Berdasarkan pernyataan dari bapak Supriyadi tentang kinerja karyawan, dapat dijelaskan bahwa BMT BIF sudah semaksimal mungkin mempertahankan karyawannya yang berprestasi dengan memberikan bonus, mencari karyawan baru dengan rekrutmen dan seleksi yang disesuaikan sesuai visi misi perusahaan.