

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

BMT BIF (Bina Ihsanul Fikri) Yogyakarta merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta. BMT BIF Yogyakarta ini didirikan karena melihat banyaknya 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 modal dicukupi oleh para rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar juga merupakan praktik riba serta sangat memberatkan masyarakat karena masyarakat diharuskan menambah bunga tambahan dari dana yang dipinjamkan. Keprihatinan ini menimbulkan keinginan untuk mendirikan BMT BIF Yogyakarta.

Pembentukan BMT BIF Yogyakarta diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (Ketua ICIM Gedong Kuning) dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan. Panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatu sampai BMT BIF ini dapat berdiri sendiri. Pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, namun pada saat itu belum bisa beroperasi seperti yang direncanakan, sehingga BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, kemudian pada tanggal 15 Mei 1997,

lembaga keuangan syariah ini mendapatkan badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997.

Pada prinsipnya usaha BMT BIF ini dibagi menjadi dua yaitu Baitul Maal (Usaha Sosial) dan Baitul Tamwil (Usaha Bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infaq, dan shadaqoh (ZIS) serta mentasyarufkan kepada delapan *Ashnaf*. Skala prioritas dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa untuk anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT BIF mengadakan kerjasama dengan asuransi *Tafakul*.

Usaha bisnis yang dilakukan oleh BMT BIF Yogyakarta bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah kebawah dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka. Dana yang dihimpun tersebut nantinya akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil dengan menggunakan sistem bagi hasil. Saat ini segmen pasar anggotanya mayoritas adalah dari para pedagang pasar tradisional yang tersebar diseluruh Yogyakarta. Sampai saat ini, BMT BIF Yogyakarta memiliki 11 kantor cabang yang tersebar di Yogyakarta yaitu di Bugisan, Gamping, Pleret, Kulon progo, Nitikan, Wonosari, Berbah, Sleman Kota, Tajem, Rejowinangun dan Parangtritis.

Adapun visi dan misi BMT BIF adalah sebagai berikut:

Visi: “Sebagai Lembaga Keuangan Syariah Yang Sehat Dan Unggul Dalam Memberdayakan Ummat”.

Misi:

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

B. Susunan Kepengurusan BMT BIF Yogyakarta

Pengurus

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

Sekretaris : Supriyadi, S.H., M.M

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

Pengawas

Pengawas Manajemen: H. Sushardi, M.P

Hadi Muhtar, S.E., M.M

Pengawas Syariah : Dr. Hamim Ilyas, MA

Nurrudin, M.A

Pengelola

Direktur : Dr. H. Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag

Manajer HRD : Supriyadi, S.H., M.M

Internal Audit : Heti Ambar P, S.E

Manajer Cab. Rejowinangun : Saifu Rijal, S.H, M.BA

Manajer Cab. Berbah : Nur Astuti Rahmawati, S.E

Manajer Cab. Nitikan : Yudana Octy Sagiyo, S.E

Manajer Cab. Bugisan : Sutardi, S.H., MM

Manajer Cab. Parangtritis : Sudarmanto, S. Ag

Manajer Cab. Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.Sos

Manajer Cab. Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, S.E

Manajer Cab. Kulonprogo : Rina Putra Limawantoro, S.E

Manajer Cab. Gunung Kidul : Abdul Aziz, S.SI

Manajer Cab. Pleret : Heni Purwoko, A.Md

Manajer Cab. Gamping : Hendra Cahyono, S.SI

Sumber: www.bmt-bif.co.id

C. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan BMT BIF Yogyakarta yang tersebar di 11 cabang. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti terdahulu. Total *item* pernyataan dalam kuesioner sebanyak 37 pernyataan, yang terdiri dari 7 *item* pernyataan mengenai motivasi ekstrinsik, 6 *item* pernyataan mengenai

motivasi intrinsik, 8 *item* pernyataan komitmen afektif, dan 16 *item* pernyataan mengenai kinerja karyawan.

Kuesioner yang disebarkan diseluruh cabang dan merupakan karyawan BMT BIF Yogyakarta Di 11 cabang yaitu cabang Rejowinangun, Nitikan, Bugisan, Pleret, Parangtritis, Sleman Kota, Berbah, Gamping, Tajem, Kulonprogo, dan Wonosari sebanyak 93 kuesioner. Kuesioner disebarkan setelah mendapatkan izin penelitian dari BMT BIF kantor pusat. Penyebaran kuesioner disebarkan langsung oleh peneliti ke 11 cabang yang tersebar di Yogyakarta, sehingga dapat melihat langsung kegiatan yang dilakukan selama 1 (satu) minggu, dari tanggal 31 Juli sampai 07 Agustus 2017.

Peneliti merangkum langsung hasil penyebaran kuesioner dalam tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 93 kuesioner, dan dari jumlah tersebut total yang kembali sebanyak 81 kuesioner, dan total kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 20. Dapat dilihat dari penjabaran tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis untuk penelitian ini sebanyak 61 kuesioner.

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	93
Kuesioner yang tidak kembali	12
Kuesioner yang kembali	81
Kuesioner yang tidak dapat diolah	20
Kuesioner yang dapat diolah	61

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

D. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan pendapatan/bulan. Peneliti telah merangkum karakteristik responden secara terperinci ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis kelamin		
1. Wanita	35	57,4%
2. Laki-laki	26	42,6%
Usia		

1. 20-25 tahun	18	29,5%
2. 26-31 tahun	23	37,7%
3. 32-37 tahun	16	26,2%
4. Diatas 37 tahun	4	6,6%
Posisi Pekerjaan		
1. Manager	2	3,3%
2. Teller	9	14,8%
3. Pembukuan	4	6,6%
4. <i>Marketing dan Account officer</i>	37	60,7%
5. Lainnya	9	14,8%
Lama Bekerja		
1. < 1 tahun	8	13,1%
2. 1-3 tahun	24	39,3%
3. 3-6 tahun	21	34,4%
4. 6-10 tahun	3	4,9%
5. Diatas 10 tahun	5	8,2%
Pendidikan Terakhir		
1. SMA	13	21,3%
2. Diplomas/S1	48	78,7%
Pendapatan/bulan		
1. < 1jt	1	1,6%
2. 1jt-2 jt	32	52,5%
3. 2jt-3 jt	23	37,7%
4. 3jt-5 jt	5	8,2%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa responden laki-laki sebanyak 35 orang atau 57,4% dan responden perempuan sebanyak 26 atau 42,6%. Dengan demikian dalam penelitian ini, responden yang paling banyak yaitu laki-laki. Usia responden yang bekerja di BMT BIF Yogyakarta yaitu antara 20-25 tahun sebanyak 18 orang atau 29,5%, usia 26-31 tahun sebanyak 23 orang atau 37,7%, usia 32-37 tahun sebanyak 16 orang atau 26,2%, dan diatas 37 tahun sebanyak 4 orang atau 6,6%.

Dengan demikian dalam penelitian ini responden paling banyak berusia 26-31 tahun yaitu sebanyak 37,7%.

Hasil distribusi frekuensi dilihat dari posisi pekerjaan responden di BMT BIF Yogyakarta sebagai manajer sebanyak 2 orang atau 3,3%, sebagai teller sebanyak 9 orang atau 14,8%, sebagai cs sebanyak 4 orang atau 6,6%, dan sebagai *marketing* dan *account officer* sebanyak 37 orang atau 60,7%. Dengan demikian dalam penelitian ini posisi responden paling banyak yaitu sebagai *marketing* dan *account officer*. Dilihat dari responden yang telah lama bekerja dapat dijelaskan bahwa jangka waktu < 1 tahun sebanyak 8 orang atau 13,1%, bekerja antara 1-3 tahun sebanyak 24 orang atau 39,3%, bekerja antara 3-6 tahun sebanyak 21 orang atau 34,4%, bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 3 orang atau 4,9%, dan yang bekerja diatas 10 tahun sebanyak 5 orang atau 8,2%. Dengan demikian dalam penelitian ini responden yang paling banyak yaitu antara jangka waktu 1-3 tahun.

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden yang bekerja di BMT BIF Yogyakarta dapat dijelaskan bahwa yang tamat SMA sebanyak 13 orang atau 21,3%, berjenjang pendidikan diplomasi/S1 sebanyak 48 orang atau 78,7%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden yang berjenjang pendidikan diplomasi/S1 yaitu 78,7%. Sedangkan untuk pendapatan/bulan dapat dijelaskan bahwa responden mempunyai pendapatan <1jt sebanyak 1 orang atau 1,6%, pendapatan/bulan antara 1jt-2jt sebanyak 32 orang atau 52,5%,

pendapatan/bulan antara 2jt-3jt sebanyak 23 orang atau 37,7%, dan pendapatan antara 3jt-5jt sebanyak 5 orang atau 8,2%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden yang berpendapatan/bulan itu antara 1jt-2jt yaitu 52,5%.

E. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas *instrument* penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Validitas *instrument* ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total (jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan). Skor tiap butir pertanyaan dikatakan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misal 5%) maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011: 53). Alat analisis yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Pearson Product Moment*. Berdasarkan taraf signifikan 5% dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Adapun hasil dari pengujian validitas dinyatakan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Sig.	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	ME1	0,000	Valid
	ME2	0,000	Valid
	ME3	0,000	Valid
	ME4	0,000	Valid
	ME5	0,000	Valid
	ME6	0,000	Valid
	ME7	0,000	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	MI1	0,000	Valid
	MI2	0,000	Valid
	MI3	0,000	Valid
	MI4	0,000	Valid
	MI5	0,000	Valid
	MI6	0,000	Valid
Komitmen Afektif (X3)	KA1	0,000	Valid
	KA2	0,000	Valid
	KA3	0,000	Valid
	KA4	0,000	Valid
	KA5	0,000	Valid
	KA6	0,000	Valid
	KA7	0,000	Valid
	KA8	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,000	Valid
	KK3	0,000	Valid
	KK4	0,000	Valid
	KK5	0,000	Valid
	KK6	0,000	Valid
	KK7	0,000	Valid
	KK8	0,000	Valid
	KK9	0,000	Valid
	KK10	0,000	Valid
	KK11	0,000	Valid
	KK12	0,000	Valid
	KK13	0,000	Valid
	KK14	0,000	Valid
	KK15	0,000	Valid
	KK16	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, komitmen afektif, dan kinerja karyawan mempunyai taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini menyatakan bahwa semua indikator pernyataan pada setiap variabel adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai pengumpul data dan dapat dianalisis selanjutnya.

F. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengetahui konsistensi jawaban dari responden. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik analisis dengan formula *Cronbach Alpha* melalui bantuan program SPSS 21. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 atau dengan kata lain ($\alpha > 0,60$) (Ghozali, 2011: 48). Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0,683	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,786	Reliabel
Komitmen Afektif	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua variabel yang diuji dalam penelitian ini memperoleh data yang reliabel sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

G. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal. Adapun hasil dari uji normalitas ini dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Normalitas

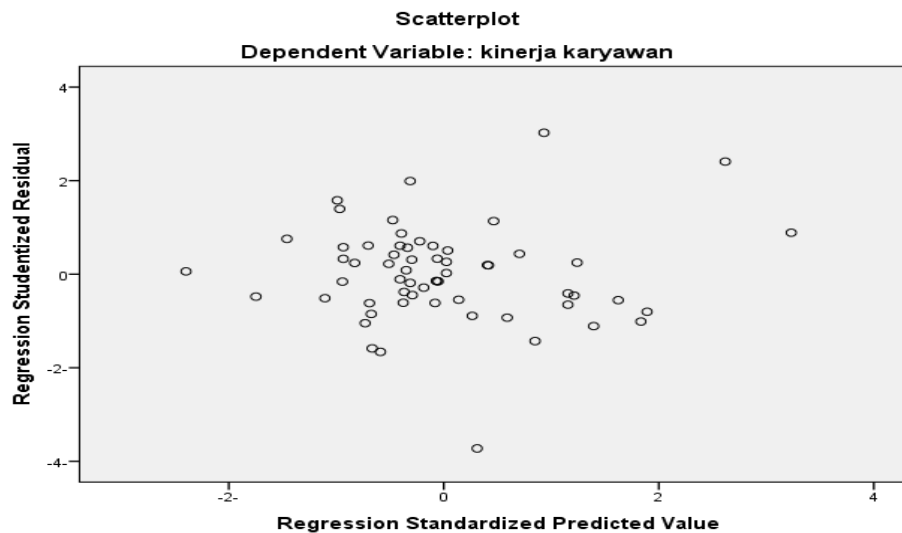
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79457341
	Absolute	.066
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.517
Asymp. Sig. (2-tailed)		.952

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji statistik normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan nilai signifikan 0,952 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

H. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Analisis uji asumsi heteroskedastisitas output SPSS melalui grafik scatter plot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil). Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Dari hasil uji heteroskedastisitas kinerja karyawan yang menggunakan uji scatterplot diperoleh titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variabel bebas motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan komitmen afektif diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala

multikolinearitas yang tinggi. Selain itu dapat dilihat juga dari nilai toleransi, jika lebih besar dari 0,1 (10%) maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolinearitas ini dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Statistik Multikolinearitas		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,767	1,303	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Intrinsik (X2)	0,834	1,199	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Afektif (X3)	0,692	1,444	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas dapat diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

J. Regresi Linear Berganda

Teknik pengolahan data yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisa regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Regresi linear berganda dalam aplikasinya terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Persamaan analisis regresi linear berganda secara umum adalah sebagai berikut:

Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(3.1)$$

Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Analisis X1, X2, X3 Terhadap Y

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t_{hitung}	Sig
Motivasi Ekstrinsik	0,722	3,341	0,001
Motivasi Intrinsik	1,000	4,251	0,000
Komitmen Afektif	0,159	0,932	0,355
Konstanta	13,795	2,122	0,038
F_{hitung} = 18,322			
R = 0,701			
R² = 0,491			
Adjusted R² = 0,464			

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Untuk mengetahui hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan melalui pengujian pada masing-masing hipotesis, sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011: 64). Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji-t

Variabel	B	Uji-t		Sig	Keterangan
		t_{hitung}	t_{tabel}		
Motivasi Ekstrinsik	0,722	3,341	2,0003	0,001	Didukung
Motivasi Intrinsik	1,000	4,251	2,0003	0,000	Didukung
Komitmen Afektif	0,159	0,932	2,0003	0,355	Tidak Didukung

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa:

1. Pengujian hipotesis 1: motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,341) lebih besar dari t_{tabel} (2,0003). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian hipotesis 2: motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (4,251) lebih besar dari t_{tabel} (2,0003). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian hipotesis 3: pengaruh positif pada variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,355 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (0,932) lebih kecil dari t_{tabel} (2,0003). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan tidak didukung.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar hipotesis dalam penelitian ini didukung yaitu 1 dan 2, Sedangkan yang tidak didukung hanya pada hipotesis 3. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat secara ringkas pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

	Pernyataan Hipotesis	Keterangan
H1	Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Didukung
H2	Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Didukung
H3	Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Tidak didukung

2. Pengujian Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)

Pengujian Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,701	0,491	0,464

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien determinasi $Adjusted R^2$ sebesar 0,464 yang artinya bahwa motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan komitmen afektif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,4 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 53,6%.

K. Pembahasan Hasil Penelitian

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF) Yogyakarta merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang telah berdiri selama 20 tahun. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil tiga variabel bebas yang diduga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta yaitu motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif. Ketiga variabel tersebut dipilih karena mengingat perkembangan BMT BIF yang cukup pesat selama 20 tahun ini

dibandingkan dengan BMT lainnya yang berdiri ditahun yang sama. Disisi lain, dilihat dari penelitian terdahulu motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diterangkan diatas, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis peneliti:

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari Uji-t untuk motivasi ekstrinsik mempunyai nilai_{hitung} (3,341) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang dimunculkan bersifat positif, artinya motivasi ekstrinsik yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil karakteristik responden pada pendapatan sebagian besar karyawan rata-rata sudah memperoleh gaji diatas UMR sehingga dapat diketahui bahwa gaji yang mereka peroleh mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan masing-masing karyawan. Selain itu dilihat dari usia, sebagian besar karyawan memiliki usia yang masih produktif sehingga semangat yang mereka miliki lebih baik.

Motivasi ekstrinsik yang tinggi memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan. Seperti halnya karyawan marketing yang merasa puas dengan adanya timbal balik dari perusahaan, sehingga karyawan marketing meningkatkan kinerja dengan menambah nasabah ataupun mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lukito *et al.* (2016) dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik yang kuat akan termotivasi secara ekstrinsik ditempat kerja (Lukito *et al.* 2016: 5)

Sesuai dengan teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori *Content Theory* yang dikembangkan oleh F.W. Taylor untuk menghubungkan antara variabel motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melaksanakan atau tidaknya suatu tugas didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh. Jika besar imbalan bertambah, maka pekerjaan pun akan dapat dipacu (Sutrisno, 2009:122). Teori ini memiliki dasar bahwa karyawan akan bekerja dengan baik sejalan dengan materi yang didapat berupa imbalan.

Teori lain yang mendukung penelitian ini adalah teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg yaitu selain gaji terdapat beberapa motivasi ekstrinsik lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berupa hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, serta jabatan (sutrisno, 2011: 131-133). Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan yang memperoleh motivasi ekstrinsik yang baik dari perusahaan maka karyawan tersebut akan lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji-t untuk motivasi intrinsik mempunyai nilai t_{hitung} (4,251) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh yang dimunculkan bersifat positif, artinya motivasi intrinsik yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta juga mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil karakteristik responden pada jenjang pendidikan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada pendidikan S1 sehingga keahlian ataupun ilmu yang mereka miliki memberikan kenyamanan pada diri karyawan sehingga menimbulkan kepuasan terhadap prestasi.

Selain motivasi ekstrinsik terdapat faktor intrinsik yang harus dimiliki oleh karyawan, karena motivasi intrinsik sama halnya dengan mengerjakan suatu tugas untuk kesenangan pribadi. Seperti halnya pengakuan prestasi karyawan oleh manajer perusahaan untuk membangkitkan semangat dalam diri karyawan sendiri karena hal ini

berpengaruh terhadap kepuasan karyawan untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan ataupun tugas dari perusahaan. Selain itu juga karyawan yang merasa puas dengan tugas yang diberikan sesuai kemampuannya dan merasa nyaman dengan apa yang ia kerjakan maka akan meningkatkan kualitas kerjanya dan berdampak baik pada kinerja perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suparta (2013) dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya motivasi yang dibentuk oleh dorongan untuk mencapai keberhasilan, mendapat penghargaan, pekerjaan yang menantang, untuk menunjukkan tanggung jawab dan dorongan untuk mengembangkan diri secara langsung sudah mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan *two factor theory* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg untuk menghubungkan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang (Kaswan, 2017: 158).

3. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji-t untuk motivasi intrinsik mempunyai nilai t_{hitung} (0,932) dan nilai signifikansi sebesar 0,355 lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Artinya komitmen afektif tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.

Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan adanya beberapa argumen yang diambil dari pernyataan responden. Pertama, keterikatan emosional yang kurang dimiliki oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta sehingga mereka dapat dengan mudah berpindah ke BMT lain tanpa memikirkan dampaknya terhadap kinerja karyawan karena tidak adanya komitmen afektif. Kedua, kurangnya rasa memiliki yang kuat karyawan terhadap perusahaan sehingga dalam bekerja hanya untuk mendapatkan imbalan semata tanpa memiliki keinginan untuk membuat perusahaan berhasil maju lebih baik lagi. Ketiga, karyawan tidak merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan tempatnya bekerja.

Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pertama, dapat dilihat dari konsep Blau mengenai pertukaran sosial (*social exchange*) mengacu kepada terbatasnya tingkah laku yang menghasilkan imbalan, artinya jika karyawan memiliki asumsi bahwa dia tidak akan mendapatkan imbalan lagi maka dia juga akan berhenti

bertingkah laku. Blau menyatakan adanya tarik menarik yang mendasar antar pelaku-pelaku sosial tersebut yang menyebabkan terjadinya teori sosial (Zeitlin, 1995:121). Dalam teori ini berarti kita harus memperlakukan orang lain layaknya orang memperlakukan kita.

Kedua, Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Fitriyah (2014: 86) yang mengatakan bahwa komitmen afektif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Islam Diponegoro. Didukung dengan penelitiannya Hanifah (2016: 7) yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besarnya tingkat komitmen afektif belum tentu tingkat kinerja karyawan juga semakin besar. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada BMT BIF Yogyakarta cenderung memiliki komitmen lain selain komitmen afektif.