

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo merupakan kabupaten di Jawa Tengah yang berbatasan langsung di dataran tinggi Dieng. Kabupaten Banjarnegara terdiri atas 20 kecamatan dan kabupaten Wonosobo terdiri atas 15 kecamatan. Jumlah BMT yang berbadan hukum dan terdaftar di Disnakertrans Wonosobo dan Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Banjarnegara berjumlah 31 dengan 20 lebih anak cabang.

Tabel 4.1

Daftar BMT Pusat di kabupaten Wonosobo dan Banjarnegara dan Distribusi Kuisisioner

Daftar BMT Pusat Kabupaten Wonosobo dan Distribusi Kuisisioner				
No	Nama BMT	Kecamatan	Disebarkan	Dikembalikan
1	KSU BMT Al Amin	Garung	1	1
2	BMT Sinar Makmur	Kepil	1	1
3	BMT Surya Sekawan	Mojotengah	1	1
4	KJKS BMT Melati (termasuk cabang)	Sapuran	5	3
5	KSU BMT Karomah	Selomerto	-	-
6	KSU BMT Mulya Abadi	Selomerto	-	-
7	Puskopseyah BMT Wonosobo	Selomerto	-	-
8	BMT Ta'awun	Wadaslintang	1	1
9	KJKS BMT Al-Huda (termasuk cabang)	Wonosobo	10	7
10	KJKS BMT Al-Mubarak	Wonosobo	1	1

11	KJKS BMT Marhamah (termasuk cabang)	Wonosobo	10	6
12	KJKS BMT Surya Mandiri	Wonosobo	1	1
13	KJKS BMT Tamzis (termasuk cabang)	Wonosobo	12	8
14	KSU BMT Al-Jami'	Wonosobo	-	-
15	KSU BMT Al Hikmah	Wonosobo	1	1
Daftar BMT Kabupaten Banjarnegara dan Distribusi Kuisisioner				
16	BMT Al Adiyat Banjarnegara	Banjarnegara	-	-
17	BMT Al Fitrah	Banjarnegara	1	1
18	BMT Artha Salam	Banjarnegara	-	-
19	BMT Fastabiqul Khoirot	Banjarnegara	1	1
20	BMT Grami Sejahtera	Banjarnegara	-	-
21	BMT Insan Taqwa	Banjarnegara	1	1
22	BMT Nus Banjarnegara	Banjarnegara	1	1
23	KSU BMT Dana Syariah Muamalah	Banjarnegara	1	1
24	KJKS BTM Kalibening	Kalibening	1	1
25	Kopsyah BMT Al-Ishlah	Karangkoobar	1	1
26	BMT An Nur Mandiraja	Mandiraja	1	1
27	KSU BMT Nur Tabayyun	Mandiraja	1	1
28	KJKS BMT Punggelan	Punggelan	-	-
29	BMT Amanah	Purworejo Klampok	-	-
30	BMT Fajar Makmur	Purworejo Klampok	-	-
31	KSU BMT Bina Artha Mulia	Susukan	1	1

Total Distribusi Kuisisioner	54	41
-------------------------------------	----	----

Sumber: Disnakertrans Wonosobo dan Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Banjarnegara.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Kabupaten Wonosobo. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu tipe pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sari dalam Prayudha, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 karyawan bagian akuntansi dan keuangan. Adapun hasil penyebaran kuisisioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Sampel dan Tingkat Penyebaran

Keterangan	Total
Kuisisioner yang dibagikan	54
Kuisisioner yang dikembalikan	41
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	3
Kuisisioner yang dapat diolah	38
Tingkat pengembalian kuisisioner	75,92%
Tingkat kuisisioner yang dapat diolah	70,37%

Sumber: Rekapitan Penyebaran Kuisisioner.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah kuisisioner yang dibagikan sebanyak 54. Kuisisioner yang di kembalikan sebanyak 41 dan yang dapat di olah sebanyak 38 kuisisioner.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	21	55.3
Perempuan	17	44.7
Total	38	100.0

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan BMT sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 21 responden (55,3%).

2. Karakter Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun	22	57.9
26-30 Tahun	11	28.9
31-35 Tahun	4	10.5
>35 Tahun	1	2.6
Total	38	100.0

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan BMT, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 20-25 tahun yaitu sebanyak 22 responden (57,9%).

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	16	42.1
D3	14	36.8
S1	8	21.1
Total	38	100.0

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.5 di ketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan yang diketahui yang memiliki jumlah terbanyak adalah kategori SMA/SMK dengan presentase 42,1%. Sedangkan karyawan yang berasal dari lulusan perguruan tinggi dari jenjang diploma dan strata S1 masing-masing 36,8% dan 21,1%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	31	81.6
6-10 Tahun	6	15.8
> 10 Tahun	1	2.6
Total	38	100.0

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.6 di ketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 1-5 tahun yaitu sebanyak 31 responden (81,6%).

3. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.7
Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etika Kerja Islam	38	14	25	22.39	3.389
Komitmen Organisasi	38	11	25	20.76	4.201
Lingkungan Kerja	38	13	25	21.03	3.915
Kepuasan Kerja	38	11	25	20.61	4.233
Kinerja Karyawan	38	14	30	25.68	4.473
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Output SPSS 21

Hasil statistik tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari etika kerja islam (X_1) memiliki mean 22,39 dengan standar deviasi sebesar 3,389. Variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki mean 20,76 dengan standar deviasi sebesar 4,201. Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki mean 21,03 dengan standar deviasi sebesar 3,915. Variabel kepuasan kerja (X_4) memiliki mean 20,61 dengan standar deviasi sebesar 4,233. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki mean 25,68 dengan standar deviasi sebesar 4,473. Masing masing variabel tersebut didapatkan dari 38 data responden.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah konsep pengukuran yang di gunakan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur. Pada penelitian ini, pengukukuran validitas menggunakan analisis factor.

a. Etika Kerja Islam

Hasil analisis variabel etika kerja islam merupakan hasil analisis gabungan skor faktor dari lima buah pertanyaan teramati. Berdasarkan hasil analisis faktor didapat nilai KMO sebesar 0,818 yang lebih besar dari 0,5; yang berarti bahwa semua pertanyaan yang teramati tersebut layak untuk difaktorkan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Analisis Faktor Variabel Etika Kerja Islam

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	186.515
	Df	10
	Sig.	.000

Sumber: Output SPSS 21

Nilai KMO 0,818 ($\geq 0,5$) dan nilai Sig 0,000 (nilai sig $< 0,05$), menyatakan bahwa korelasi antar variabel pembentuk faktor bisa diterangkan oleh variabel lainnya dan analisis faktor tepat dilakukan. Ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel etika kerja islam layak semua.

Pengaruh dari setiap variabel terhadap faktor yang terbentuk dapat diketahui dari nilai komunalitasnya seperti terlihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Komunalitas Variabel Etika Kerja Islam

	Initial	Extraction
Etika_Kerja1	1.000	.847
Etika_Kerja2	1.000	.824
Etika_Kerja3	1.000	.676
Etika_Kerja4	1.000	.823
Etika_Kerja5	1.000	.878

Sumber: Output SPSS 21

Nilai komunalitas menunjukkan persentase pengaruh masing-masing pertanyaan pembentuk variabel etika kerja islam (X_1) yang dapat diterangkan oleh faktor yang terbentuk, seperti pertanyaan 1 sebesar 84,7%, pertanyaan 2 sebesar 82,4%, pertanyaan 3 sebesar 67,6%, pertanyaan 4 sebesar 82,3% dan pertanyaan 5 sebesar 87,8%

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam dapat mewakili komponen pembentuknya sebesar 80,946% dari total varians, yang berarti bahwa terbentuk satu faktor yang mewakili lima pertanyaan dengan nilai akar ciri (*eigenvalues*) sebesar 4,047 lebih besar dari 1,00.

Tabel 4.10
Nilai Eigenvalues, Persentase Varians dan Persentase Kumulatif Varians
Variabel Etika Kerja Islam

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.047	80.946	80.946	4.047	80.946	80.946
2	.555	11.093	92.039			
3	.188	3.756	95.794			
4	.125	2.507	98.301			
5	.085	1.699	100.000			

Sumber: Output SPSS 21

b. Komitmen Organisasi

Hasil analisis variabel komitmen organisasi merupakan hasil analisis gabungan skor faktor dari lima buah pertanyaan teramati. Berdasarkan hasil analisis faktor didapat nilai KMO sebesar 0,874 yang lebih besar dari 0,5, yang berarti bahwa semua pertanyaan yang teramati tersebut layak untuk difaktorkan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Validitas Analisis Faktor Variabel Komitmen Organisasi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.874
Bartlett's Test of Sphericity	176.257
Df	10
Sig.	.000

Sumber: Output SPSS 21

Nilai KMO 0,874 ($\geq 0,5$) dan nilai Sig 0,000 (nilai sig $< 0,05$), menyatakan bahwa korelasi antar variabel pembentuk faktor bisa diterangkan oleh variabel lainnya dan analisis faktor tepat dilakukan. Ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel komitmen organisasi layak semua.

Pengaruh dari setiap variabel terhadap faktor yang terbentuk dapat diketahui dari nilai komunalitasnya seperti terlihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Komunalitas Variabel Komitmen Organisasi

	Initial	Extraction
Komitmen_Organisasi1	1.000	.792
Komitmen_Organisasi2	1.000	.819
Komitmen_Organisasi3	1.000	.862
Komitmen_Organisasi4	1.000	.846
Komitmen_Organisasi5	1.000	.849

Sumber: Output SPSS 21

Nilai komunalitas menunjukkan persentase pengaruh masing-masing pertanyaan pembentuk variabel komitmen organisasi (X_2) yang dapat diterangkan oleh faktor yang terbentuk, seperti pertanyaan 1 sebesar 79,2%, pertanyaan 2 sebesar 81,9%, pertanyaan 3 sebesar 86,2%, pertanyaan 4 sebesar 84,6% dan pertanyaan 5 sebesar 84,9%.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat mewakili komponen pembentuknya sebesar 83,367% dari total varians, yang berarti bahwa terbentuk satu faktor yang mewakili lima pertanyaan dengan nilai akar ciri (*eigenvalues*) sebesar 4,168 lebih besar dari 1,00.

Tabel 4.13
Nilai Eigenvalues, Persentase Varians dan Persentase Kumulatif Varians
Variabel Komitmen Organisasi

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.168	83.367	83.367	4.168	83.367	83.367
2	.288	5.770	89.137			
3	.240	4.800	93.938			
4	.197	3.933	97.871			
5	.106	2.129	100.000			

Sumber: Output SPSS 21

c. Lingkungan Kerja

Hasil analisis variabel lingkungan kerja merupakan hasil analisis gabungan skor faktor dari lima buah pertanyaan teramati. Berdasarkan hasil analisis faktor didapat nilai KMO sebesar 0,890 yang lebih besar dari 0,5, yang berarti bahwa semua pertanyaan yang teramati tersebut layak untuk difaktorkan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Validitas Analisis Faktor Variabel Lingkungan Kerja

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.890
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	183.266
	Df	10
	Sig.	.000

Sumber: Output SPSS 21

Nilai KMO 0,890 ($\geq 0,5$) dan nilai Sig 0,000 (nilai sig $< 0,05$), menyatakan bahwa korelasi antar variabel pembentuk faktor bisa diterangkan oleh variabel lainnya dan analisis faktor tepat dilakukan. Ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel lingkungan kerja layak semua.

Pengaruh dari setiap variabel terhadap faktor yang terbentuk dapat diketahui dari nilai komunalitasnya seperti terlihat pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15
Komunalitas Variabel Lingkungan Kerja

	Initial	Extraction
Lingkungan_Kerja1	1.000	.878
Lingkungan_Kerja2	1.000	.822
Lingkungan_Kerja3	1.000	.833
Lingkungan_Kerja4	1.000	.796
Lingkungan_Kerja5	1.000	.885

Sumber: Output SPSS 21

Nilai komunalitas menunjukkan persentase pengaruh masing-masing pertanyaan pembentuk variabel lingkungan kerja (X_3) yang dapat diterangkan oleh faktor yang terbentuk, seperti pertanyaan 1 sebesar 87,8%, pertanyaan 2 sebesar 82,2%, pertanyaan 3 sebesar 83,3%, pertanyaan 4 sebesar 79,6% dan pertanyaan 5 sebesar 88,5%.

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat mewakili komponen pembentuknya sebesar 84,277% dari total varians, yang berarti bahwa terbentuk satu faktor yang mewakili lima pertanyaan dengan nilai akar ciri (*eigenvalues*) sebesar 4,214 lebih besar dari 1,00.

Tabel 4.16
Nilai Eigenvalues, Persentase Varians dan Persentase Kumulatif Varians Variabel Lingkungan Kerja

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.214	84.277	84.277	4.214	84.277	84.277
2	.281	5.616	89.893			
3	.209	4.179	94.073			
4	.193	3.861	97.934			
5	.103	2.066	100.000			

Sumber: Output SPSS 21

d. Kepuasan Kerja

Hasil analisis variabel kepuasan kerja merupakan hasil analisis gabungan skor faktor dari lima buah pernyataan teramati. Berdasarkan hasil analisis faktor didapat nilai KMO sebesar 0,864 yang lebih besar dari 0,5, yang berarti bahwa semua pernyataan yang teramati tersebut layak untuk difaktorkan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji Validitas Analisis Faktor Variabel Kepuasan Kerja

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.864
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	188.798
	Df	10
	Sig.	.000

Sumber: Output SPSS 21

Nilai KMO 0,864 ($\geq 0,5$) dan nilai Sig 0,000 (nilai sig $< 0,05$), menyatakan bahwa korelasi antar variabel pembentuk faktor bisa diterangkan oleh variabel lainnya dan analisis faktor tepat dilakukan. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel kepuasan kerja layak semua.

Pengaruh dari setiap variabel terhadap faktor yang terbentuk dapat diketahui dari nilai komunalitasnya seperti terlihat pada Tabel 4.18:

Tabel 4.18
Komunalitas Variabel Kepuasan Kerja

	Initial	Extraction
Kepuasan_Kerja1	1.000	.860
Kepuasan_Kerja2	1.000	.856
Kepuasan_Kerja3	1.000	.865
Kepuasan_Kerja4	1.000	.824
Kepuasan_Kerja5	1.000	.836

Sumber: Output SPSS 21

Nilai komunalitas menunjukkan persentase pengaruh masing-masing pertanyaan pembentuk variabel kepuasan kerja (X_4) yang dapat diterangkan oleh faktor yang terbentuk, seperti pertanyaan 1 sebesar 86,0%, pertanyaan 2 sebesar 85,6%, pertanyaan 3 sebesar 86,5%, pertanyaan 4 sebesar 82,4% dan pertanyaan 5 sebesar 83,6%.

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat mewakili komponen pembentuknya sebesar 84,835% dari total varians, yang berarti bahwa terbentuk satu faktor yang mewakili lima pertanyaan dengan nilai akar ciri (*eigenvalues*) sebesar 4,242 lebih besar dari 1,00.

Tabel 4.19
Nilai Eigenvalues, Persentase Varians dan Persentase Kumulatif Varians Variabel
Kepuasan Kerja

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.242	84.835	84.835	4.242	84.835	84.835
2	.260	5.201	90.036			
3	.233	4.659	94.695			
4	.168	3.356	98.052			
5	.097	1.948	100.000			

Sumber: Output SPSS 21

e. Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel kinerja karyawan merupakan hasil analisis gabungan skor faktor dari enam buah pertanyaan teramati. Berdasarkan hasil analisis faktor didapat nilai KMO sebesar 0,899 yang lebih besar dari 0,5, yang berarti bahwa semua pertanyaan yang teramati tersebut layak untuk difaktorkan sebagai berikut:

Tabel 4.20
Uji Validitas Analisis Faktor Variabel Kinerja Karyawan

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.899
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	203.564
	Df	15
	Sig.	.000

Sumber: Output SPSS 21

Nilai KMO 0,899 ($\geq 0,5$) dan nilai Sig 0,000 (nilai sig $< 0,05$), menyatakan bahwa korelasi antar variabel pembentuk faktor bisa diterangkan oleh variabel lainnya dan analisis faktor tepat dilakukan. Ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel kinerja karyawan layak semua.

Pengaruh dari setiap variabel terhadap faktor yang terbentuk dapat diketahui dari nilai komunalitasnya seperti terlihat pada Tabel 4.21:

Tabel 4.21
Komunalitas Variabel Kinerja Karyawan

	Initial	Extraction
Kinerja_Karyawan1	1.000	.804
Kinerja_Karyawan2	1.000	.728
Kinerja_Karyawan3	1.000	.843
Kinerja_Karyawan4	1.000	.833
Kinerja_Karyawan5	1.000	.692
Kinerja_Karyawan6	1.000	.855

Sumber: Output SPSS 21

Nilai komunalitas menunjukkan persentase pengaruh masing-masing pertanyaan pembentuk variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat diterangkan oleh faktor yang terbentuk, seperti pertanyaan 1 sebesar 80,4%, pertanyaan 2 sebesar 72,8%, pertanyaan 3 sebesar 84,3%, pertanyaan 4 sebesar 83,3%, pertanyaan 5 sebesar 69,2% dan pertanyaan 6 sebesar 85,5%.

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat mewakili komponen pembentuknya sebesar 79,235% dari total varians, yang berarti bahwa terbentuk satu faktor yang mewakili enam pertanyaan dengan nilai akar ciri (*eigenvalues*) sebesar 4,754 lebih besar dari 1,00.

Tabel 4.22
Nilai Eigenvalues, Persentase Varians dan Persentase Kumulatif Varians Variabel Kinerja Karyawan

Componen t	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.754	79.235	79.235	4.754	79.235	79.235
2	.491	8.177	87.412			
3	.243	4.056	91.468			
4	.226	3.771	95.239			
5	.159	2.654	97.893			
6	.126	2.107	100.000			

Sumber: Output SPSS 21

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner reliable atau tidak reliable menggunakan Alpha Croanbach. Kuesioner dikatakan reliable jika Alpha Croanbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$. (Sunyoto dalam Akbar, 2012).

Tabel 4.23
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Etika Kerja Islam	0,937	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,950	Reliabel
3	Lingkungan Kinerja	0,952	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,955	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,947	Reliabel

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.23, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada semua variabel penelitian bernilai $> 0,6$. Jadi, dapat dinyatakan item pertanyaan dikatakan reliabel yang berarti setiap item pertanyaan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Uji Asumsi Klasik

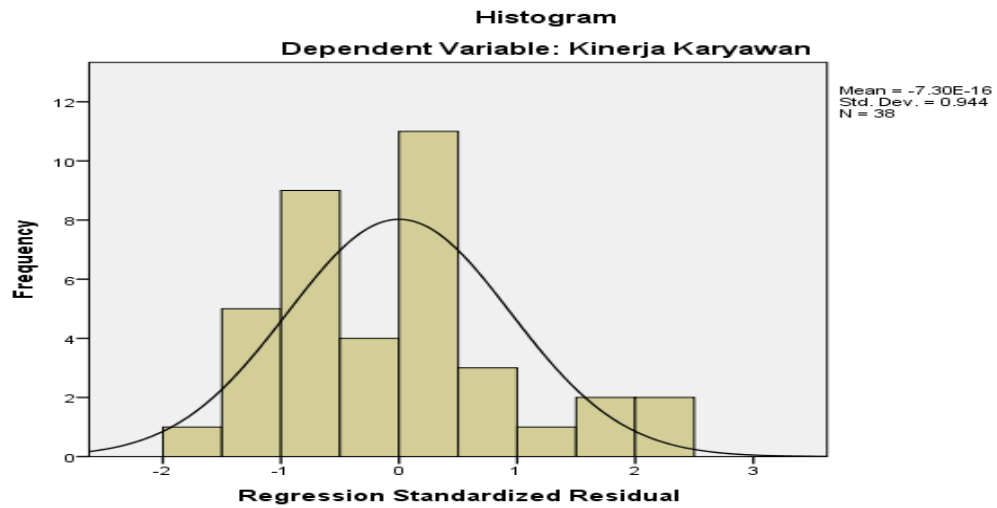
Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, variabel-variabel yang akan di analisis di uji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik agar model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (Ordinary Least Square atau OLS) menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas (Hair et al, 1998 dalam Setyorini et al, 2012).

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat terdistribusi normal atau tidak variabel-variabel yang terdapat dalam sebuah regresi. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal. Hasil uji ini dapat dilihat melalui histogram dan grafik normal plot.

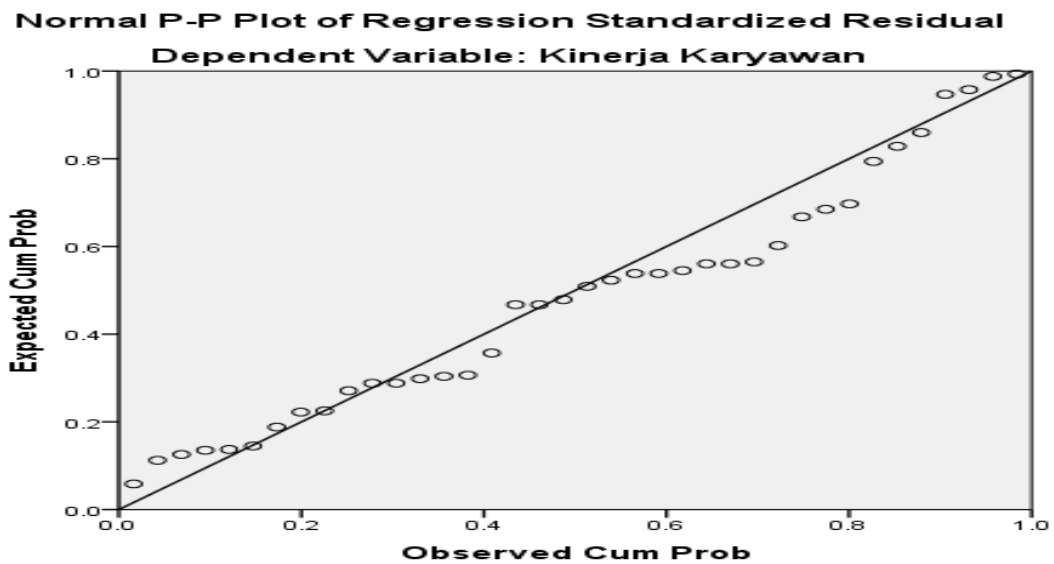
Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, hasil yang didapat seperti pada gambar 4.1. Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa output histogram menunjukkan pola distribusi mendekati normal. Hasil berikutnya berdasarkan grafik normal plot, penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Sumber: Output SPSS 21

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal Plot)

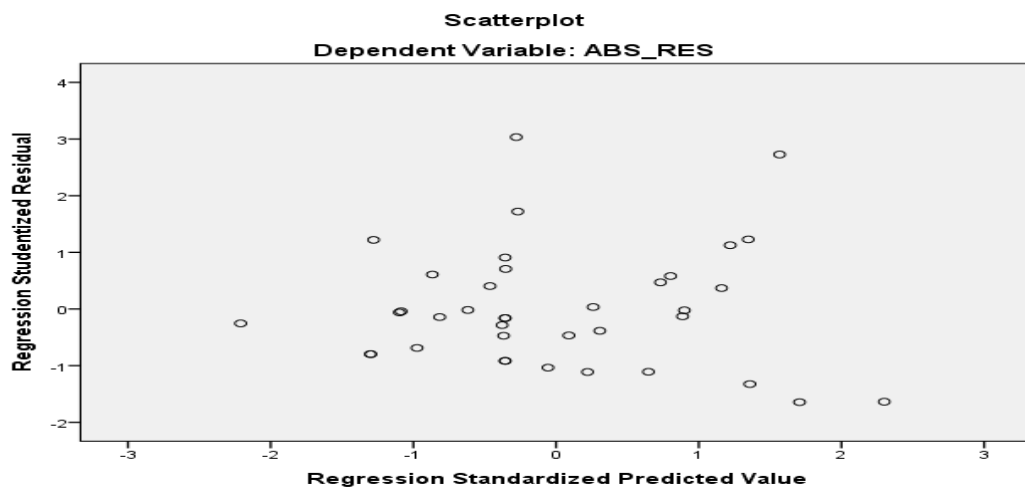


Sumber: Output SPSS 21

b Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas diharapkan mampu melihat dan memastikan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Berdasarkan hasil yang didapat yang sesuai pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa terdapat penyebaran titik-titik secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam regresi ini.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS 21

c Hasil Uji Multikoloniaritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas yang satu dengan yang lain memiliki hubungan yang sempurna. Jika nilai VIF bernilai <10 dan nilai tolerance di atas 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikoloniaritas.

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikoloniaritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Etika Kerja Islam	6.258	0.160	Non Multikoloniaritas
2	Komitmen Organisasi	5.529	0.181	Non Multikoloniaritas
3	Lingkungan Kerja	5.734	0.174	Non Multikoloniaritas
4	Kepuasan Kerja	7.309	0.137	Non Multikoloniaritas

Sumber: Output SPSS 21

Pada hasil pengujian ini diketahui nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10 dengan nilai tolerance > 0,1. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikoloniaritas pada variabel-variabel tersebut.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Persamaan regresi penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{EKI} + \beta_2 \text{KMO} + \beta_3 \text{LIK} + \beta_4 \text{KEP} + e$$

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Etika Kerja Islam

β_2 : Koefisien Komitmen Organisasi

β_3 : Koefisien Lingkungan Kerja

β_4 : Koefisien Kepuasan Kerja

EKI : Etika Kerja Islam

KMO : Komitmen organisasi

LIK : Lingkungan Kerja

KEP : Kepuasan Kerja

e : Error

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05.

Tabel 4.25
Hasil Uji Signifikansi Simultan Etika Kerja Islam (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), Kepuasan Kerja (X₄) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.292	4	165.823	71.143	.000 ^b
	Residual	76.918	33	2.331		
	Total	740.211	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islam

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 71,143 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel etika kerja islam, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengujian secara individual ditujukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memengaruhi variabel terikat secara parsial atau individu. Sebuah variabel bebas akan dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat apabila memiliki nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ (α).

Tabel 4.26
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) Etika Kerja Islam (X₁),
Komitmen Organisasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), dan Kepuasan
Kerja (X₄) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.524	1.785		.854	.400
1 Etika Kerja Islam	.418	.185	.317	2.256	.031
Komitmen Organisasi	.294	.140	.276	2.092	.044
Lingkungan Kerja	.040	.154	.035	.262	.795
Kepuasan Kerja	.381	.160	.361	2.378	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS 21

- 1) Nilai signifikan variabel Etika Kerja Islam (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Etika Kerja Islam (X₁) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari Etika Kerja Islam (X₁) adalah 0,418 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui Etika Kerja Islam (X₁) berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_1 **diterima**.

- 2) Nilai signifikan variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,044 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Komitmen Organisasi (X_2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari Komitmen Organisasi (X_2) adalah 0,294 (positif) yang berarti variable tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_2 **diterima**.
- 3) Nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,795 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X_3) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari Lingkungan Kerja (X_3) adalah 0,040 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, dapat dinyatakan bahwa H_3 **ditolak**.
- 4) Nilai signifikan variabel Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Kepuasan Kerja (X_4) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari Kepuasan Kerja (X_4) adalah 0,381 (positif) sehingga variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Dari hasil tersebut diketahui Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, dapat dinyatakan bahwa H_4 **diterima**.

D. Pembahasan (Interpretasi)

1. Pengaruh Etika Kerja Islam (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh etika kerja islam (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $<0,05$, diketahui bahwa nilai signifikan 0,031. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai 0,418 (positif). Dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam (X_1) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Etika kerja islam merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah SWT atau syariat Islam (Al-Quran dan Hadits). Etika kerja islam merupakan bagian dari konsep islam yang merupakan nilai-nilai untuk membentuk kepribadian seseorang yang baik dalam bekerja. Selain itu, etika kerja islam juga menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan.

Hasil penelitian yang didapatkan memberikan penjelasan bahwa etika kerja islam merupakan hal yang kuat dalam mendorong kinerja mereka. Semakin kuat etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang

diberikan kepada perusahaan akan semakin meningkat. Jadi, etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana (2009), Oktora (2010), Faqih (2011), dan Hana dan Ghufroon (2015).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $<0,05$, diketahui bahwa nilai signifikansi 0,044. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai 0,294 (positif). Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_2) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Komitmen organisasi merupakan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menambahkan bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi. Sedangkan menurut *Mowday et al* dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, komitmen organisasi merupakan faktor yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Jadi, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2012), Cahyani dan Yuniawan (2010), Setyorini dkk (2012), Taurisa dan Ratnawati (2012), Murty dan Hudawinarsih (2012) dan Wicaksono (2014).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $<0,05$, diketahui bahwa nilai signifikan 0,795. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai 0,040 (positif). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti dalam Hertanto (2011) menambahkan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan seperti tempat kerja, kursi, meja dan sebagainya, termasuk juga temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja seperti rasa aman, nyaman, hubungan baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan yang bersih, nyaman dan islami seharusnya memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo. Mereka yang memiliki lingkungan kerja sesuai dengan harapan mereka akan memiliki kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja bisa menyentuh kondisi psikologis karyawan sehingga membuat kinerja yang mereka lakukan semakin baik. Misalnya dengan rasa nyaman yang ditimbulkan dari tata letak dan kebersihan ruang kerja karyawan akan membuat kinerja mereka lebih baik karena kondisi psikologis mereka merasa nyaman. Berbeda dengan lingkungan kerja yang kotor dan berantakan, kinerja yang dihasilkan dapat menurun dan bahkan karyawan akan merasa tidak betah dalam ruang kerja. Sehingga lingkungan kerja memberikan

peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan seperti hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Analisa (2011), Artana (2012), Hertanto (2011), Yunada (2012), Nursasongko (2012) dan Setiawan dan Dewi (2014) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, lingkungan kerja bukanlah variabel yang signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini bisa saja terjadi karena faktor dalam diri karyawan pada lingkungan tempat mereka bekerja. Karena BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo sedang dalam masa pertumbuhan, meskipun ada beberapa BMT yang sudah berkembang besar namun banyak juga BMT yang masih dalam fase pertumbuhan dan belum mempunyai anak cabang, karyawan tetap berusaha meningkatkan kinerjanya meski bekerja pada BMT yang masih dalam fase pertumbuhan yang tentunya mempunyai kondisi, suasana dan fasilitas yang berbeda dengan BMT yang sudah berkembang besar yang mempunyai kondisi, suasana dan fasilitas yang lebih baik. Jadi berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2014)

4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh kepuasan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, diketahui bahwa nilai signifikan 0,023. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai 0,381

(positif). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_4) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Hertanto (2011) menambahkan kepuasan kerja merupakan perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut *Testa* dan *Locke* dalam Hertanto (2011), Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Hasil penelitian yang didapatkan memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang kuat dalam mendorong kinerja mereka. Semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja yang diberikan kepada perusahaan akan semakin meningkat. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo. Penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Srindodo dan Sugito (2007), Taurisa dan Ratnawati (2012), Mahesa (2010), Cahyani dan Yuniawan (2010) dan Hertanto (2011).