

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat BMT Mahamah.**

Gagasan untuk mendirikan Koperasi/BMT muncul setelah mengikuti Pelatihan Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah yang diselenggarakan pada bulan April 1995 oleh Koperasi Tamzis. Gagasan ini kemudian lebih dipertegas lagi setelah mengikuti Pelatihan Nasional Katalis BMT pada tanggal 22-24 Juli 1997 di Pusat Pelatihan Koperasi Jakarta yang diselenggarakan oleh P3UK dan Dep. PELMAS ICMI Pusat. Tujuan utamanya, selain berupaya menerapkan Sistem Ekonomi Syari'ah adalah membuka kesempatan usaha mandiri serta menggali dan mengembangkan potensi daerah.

Berbekal hasil pelatihan tersebut maka dibentuklah sebuah Tim "Persiapan Pendirian BMT" guna mempersiapkan segala sesuatunya. Hal utama yang dilakukan oleh Tim ini, di samping melakukan pendekatan dan konsultasi dengan tokoh masyarakat, pengusaha dan berbagai organisasi/instansi terkait, adalah melakukan studi banding dan magang di BMT yang telah beroperasi, antara lain di BMT Tamzis Kertek, BMT Saudara Magelang, BMT Ulul Albab Solo, dan lain-lain.

Alhamdulillah, berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, pada tanggal 1 Oktober 1995, Tim tersebut berhasil menyelenggarakan

Rapat Pembentukan BMT. Sesuai dengan amanat Rapat tersebut, maka pada tanggal 16 Oktober 1995, sebuah Lembaga Keuangan Syariah, yang kemudian lebih dikenal dengan nama BMT Marhamah (sekarang KSPPS Marhamah) mulai beroperasi. Walaupun modal yang terhimpun pada waktu itu masih sangat minim, yakni hanya Rp. 875.000,- namun dengan kerja keras dan usaha yang sungguh-sungguh, modal/asset tersebut dapat terus ditingkatkan.

Keberhasilan suatu usaha diawali dengan keberanian mengambil keputusan untuk melangkah secara pasti tanpa keraguan akan jenis/bidang usaha yang kita minati dengan keyakinan, fokus dan totalitas, kontinuitas sekalipun dengan jatuh bangun dilandasi dengan tawakkal kepada Allah SWT. Dengan berbekal semangat tersebut diatas, Alhamdulillah saat ini BMT Marhamah telah menorehkan prestasi yang membanggakan sekarang telah memiliki asset diangka milyaran rupiah dengan jaringan 18 kantor cabang. Dalam rangka pengembangan jaringan BMT Marhamah juga telah melakukan kerjasama dengan berbagai instansi pemerintah maupun swasta dan perbankan.

Data Kantor Pusat dan Kantor Cabang :

- a. Kantor Pusat & Cabang Utama, Jl. T. Jogonegoro Wonosobo
- b. Cabang Wonosobo, Jl. A.Yani 21 Wonosobo
- c. Cabang Leksono, Jl. Raya Leksono Rt 1/1 Wonosobo
- d. Cabang Sukoharjo, Jl. Raya Sukoharjo – Wonosobo
- e. Cabang Kertek, Jl. Raya Kertek – Kalikajar Wonosobo

- f. Cabang Kaliwiro, Pertigaan Doplak, Kaliwiro
  - g. Cabang Purworejo, Jl. Brigjen Katamso 99A Purworejo
  - h. Cabang Banjarnegara, Jl. S.Parman Parakancangah Banjarnegara
  - i. Cabang Wadaslintang, Jl. Raya Prembun Km. 1 Wadaslintang
  - j. Cabang Watumalang, Jl. Raya Watumalang Km. 0,5 Watumalang
  - k. Cabang Kalibawang, Jl. Raya Pasar Kalibawang
  - l. Cabang Balekambang, Jl. Raya Pasar Balekambang-Selomerto
  - m. Cabang Reco, Jl. Raya Parakan Km. 10 Kertek Wonosobo
  - n. Cabang Randusari, Komplek Pasar Randusari, Kepil Wonosobo
  - o. Cabang Garung, Jl. Raya Dieng Km. 10 Mayasari Siwuran Garung Wonosobo
  - p. Cabang Bansari Temanggung, Jl. Raya Kecamatan Bansari Sawit Bansari Temanggung
  - q. Cabang Tapen, Tapen, Wanadadi, Banjarnegara
  - r. Cabang Kemiri, Bedono, Karangduwur, Puworejo
2. Visi dan Misi.
- a. Visi :  

Terbangunnya keluarga sakinah, yang maju secara ekonomi dengan pengelolaan keuangan secara syariah.
  - b. Misi :
    - 1) Memfasilitasi berbagai kegiatan yang mendorong terwujudnya keluarga sakinah.

- 2) Meningkatkan kualitas perekonomian keluarga sakinah dengan bertransaksi secara syariah.
- 3) Memfasilitasi pengembangan ekonomi mikro berbasis keluarga sakinah melalui pembiayaan modal kerja dan investasi.
- 4) Menyusun dan melaksanakan program pemberdayaan ekonomi dan sosial secara integral dan komprehensif menuju terwujudnya keluarga sakinah yang kuat secara ekonomi.

## B. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini karena menggunakan data primer, yaitu data yang diambil langsung ke lapangan oleh peneliti dengan menggunakan instrumen yang sudah dipilih maka dengan begitu penelitian ini menggunakan kuesioner untuk menghimpun data dari lapangan secara langsung pada responden yang sudah ditetapkan sebelumnya. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan BMT Marhamah dari 14 kantor cabang yaitu sebanyak 91 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara menemui responden dan membagikan kuesioner pada karyawan BMT Marhamah, dari hasil pengumpulan kuesioner didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	91 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	91 kuesioner
Respon Rate	100%

Sumber : Data diolah 2018

### C. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Marhamah dengan jumlah 91 orang karyawan yang terdiri dari Manajer, Teller, Admin, dan Marketing. Dengan menggunakan teknik sensus maka keseluruhan jumlah populasi dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Dari 91 kuesioner yang disampaikan dapat kembali seluruhnya, sehingga dapat dikatakan bahwa *response rate* nya bernilai 100%. Adapun profil 91 orang karyawan dari 14 cabang BMT Marhamah sebagai berikut:

**Tabel 4.2.**  
Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Prsentase (%)	Total
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	43	47.3	100 %
	Perempuan	48	52.7	
<b>Usia</b>	18-25	24	26.4	100 %
	26-35	50	54.9	
	>35	17	18.7	
<b>Lama Kerja</b>	0-5	33	36.3	100 %
	6-15	41	45.9	
	>16	17	18.7	

Sumber : Data diolah, 2018

### D. Uji Kualitas Instrumen

#### 1. *Convergent Validity*.

Validitas Konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Kriteria pengujian validitas menurut Haryono (2014) dinyatakan valid jika nilai *loading factor* > 0,7 dan

dinyatakan tidak valid jika nilai *loading factor*  $< 0,7$ . Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Software PLS* diketahui bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai nilai *loading factor* lebih dari 0,7. Untuk rincian hasil pengujian instrument dapat dilihat di bagian lampiran nomor 3.

2. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsistensi atau stabil. Pengujian reliabilitas instrumen akan dilihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Di mana nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,70 dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang didapat lebih kecil dari 0,70 maka dikatakan tidak reliabel (Haryono, 2014). Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari Smart PLS:

**Tabel 4.3.**  
*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Kinerja Karyawan	1,000	1,000
Keterlibatan Kerja	1,000	1,000
Komitmen Organisasi	1,000	1,000

Sumber : Output Smart PLS, 2018

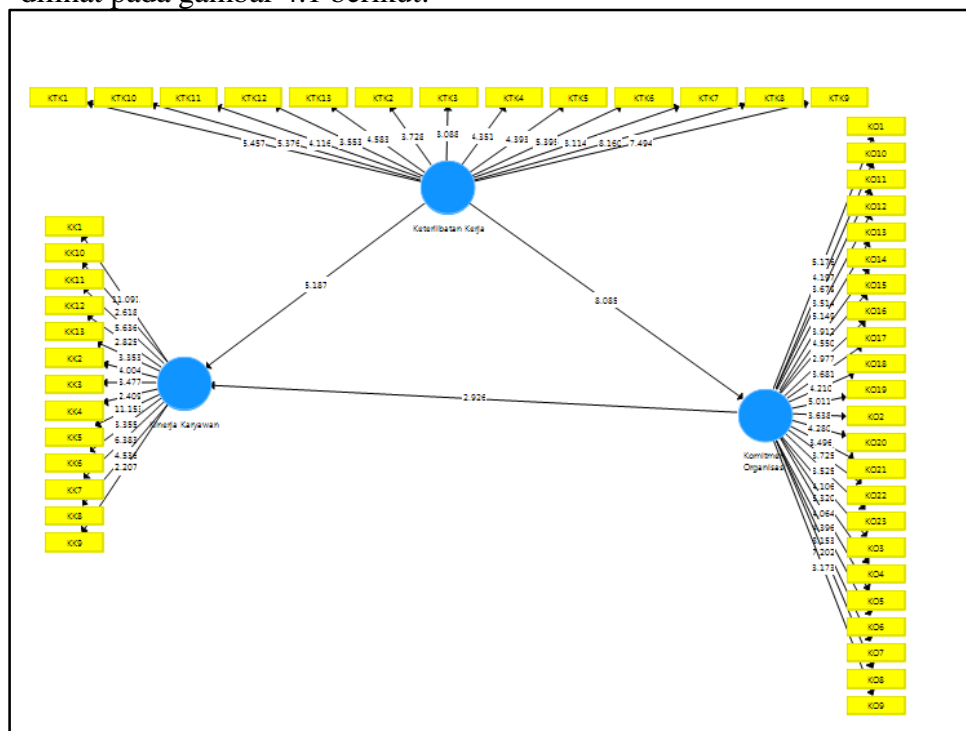
Dari hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel menghasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,70 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

## E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Menggunakan SEM-PLS

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang pada penelitian ini dengan mempertimbangkan beberapa hal maka dipilih dengan dioperasikannya pengujian menggunakan aplikasi PLS.

### 1. Evaluasi *Measurement (Outer)* Model.

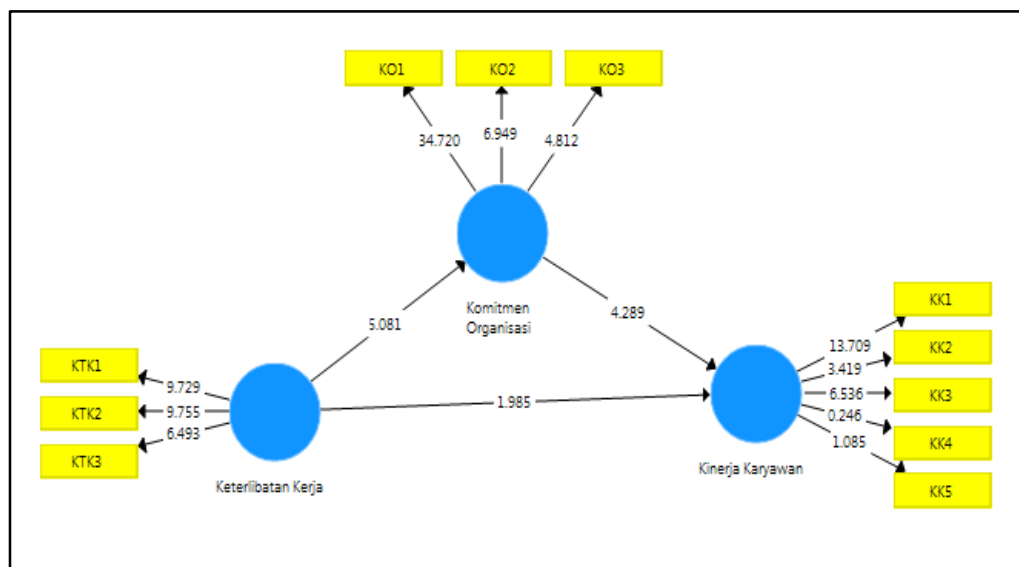
Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



**Gambar 4.1.**  
*Output PLS Algorithm*

## 2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model *structural* dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.2.**  
*Output PLS Bootstrapping*

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *path coefficient* dan *indirect effect* pada *output* SmartPLS dibawah ini:



**Tabel. 4.4.**  
*Path Coefficients*

	Original sample	Sample Mean	Standartd Deviation	T-Statistic	P-Value
KTK -> KK	0.578	0.581	0.110	5.255	0.048
KTK -> KO	1.000	0.917	0.125	8.021	0.000
KO -> KK	0.422	0.374	0.135	3.118	0.000

Sumber : Data diolah PLS, 2018

**Tabel. 4.5.**  
*Indirect Effect*

	Original sample	Sample Mean	Standartd Deviation	T-Statistic	P-Value
KTK -> KK	0.258	0.258	0.076	3.380	0.001

Sumber : Data diolah PLS, 2018

### 3. Pengujian Hipotesis (*Inner Weight*)

Penilaian terhadap *inner weight* dapat dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk laten dengan memperhatikan hasil estimasi koefisien parameter *path* dan tingkat signifikansinya. *Inner weight* juga menunjukkan hasil pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai t-statistik > 1,65 dan apabila nilai *P Value* < 0,1 maka hipotesis dapat diterima.

- a. Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate* adalah sebesar 0,578 dengan signifikansi dibawah 10% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,985 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,65. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate* adalah sebesar 0,258 dengan signifikansi dibawah 10% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,380 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,65. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6.**  
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis				T Statistik	P Value	Kesimpulan
H1	Keterlibatan Kerja	→	Kinerja Karyawan	1,985	0,048	Ada pengaruh

Sumber : Data diolah PLS, 2018

**Tabel 4.7.**  
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis				T Statistik	P Value	Kesimpulan
H1	Keterlibatan Kerja	→	Kinerja Karyawan	3,380	0,001	Ada pengaruh

Sumber : Data diolah PLS, 2018

## F. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *p values* 0,048 ( $<0,1$ ) dapat disimpulkan bahwa **H1 terdukung dan**

**diterima**, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga mendapati hasil yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Logahan dan Aesaria, 2014; Azahra, 2016; Putri, 2017) yang mendapati hasil signifikan positif antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi akan sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting. Pada praktiknya tidak semua organisasi memberikan kesempatan karyawannya untuk selalu terlibat dalam setiap kegiatan organisasi.

2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian nilai *p values* pengaruh langsung 0,048 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,001 lebih kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Artinya hipotesis yang dibangun pada penelitian ini yaitu **H2 terdukung dan diterima**. Penerimaan hipotesis dapat disimpulkan dengan komitmen organisasional yang mengintervensi keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013) dan Handoyo dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memidiasi

antara keterlibatan kerja dengan kinerja. Artinya bahwa keberadaan komitmen organisasional mampu menjadi perantara pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Chungtai (2008) dalam Wijaya (2013) menguatkan bahwa keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional diantara karyawan. Karyawan yang berkomitmen akan memberikan usaha yang lebih lagi sebagai perwakilan dari organisasi, yang selanjutnya secara konsekuen akan membawa kepada level yang lebih tinggi lagi dari pekerjaannya.