

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri (BMT BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah ke bawah, yang didirikan 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 karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi ummat. Seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh renternir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktik riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keprihatinan inilah yang akhirnya dijadikan dasar Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri (BMT BIF) untuk didirikan sebagai lembaga keuangan syariah.

Pembentukan BMT BIF diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketua 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 survei tempat dan lokasi Pasar Gedong Kuning sebagai bahan untuk diteliti, kemudian untuk dijadikan alternatif tempat atau lokasi BMT BIF.

Pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan karena adanya sebab tertentu. Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan berdirinya 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. Prinsipnya usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tanwil* (usaha bisnis).

*Baitul Maal* (usaha sosial) ini bergerak dalam penghimpunan dana *zakat, infaq* dan *shadaqah* (ZIS) serta men-*tasyaruf*-kannya kepada *Ashnaf*. Skala prioritasnya dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial. Bantuan sosial yang dikembangkan oleh BMT BIF ini seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi karena BMT BIF telah bekerjasama dengan Asuransi *Tafakul* dan program pendidikan yang ditawarkan untuk anak-anak yang kurang mampu.

*Baitul Tamwil* (usaha bisnis) yang dilakukan oleh BMT BIF bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah ke bawah dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka. Dana yang dihimpun tersebut nantinya akan

disalurkan dalam bentuk pembiayaan atau kredit kepada pengusaha kecil dengan menggunakan sistem bagi hasil. Saat ini, segmen market mayoritas anggotanya adalah para pedagang pasar tradisional yang tersebar diseluruh penjuru Daerah Istimewa Yogyakarta. BMT BIF hingga saat ini telah memiliki kantor cabang sebanyak 11 kantor cabang yang tersebar di Yogyakarta, seperti di Bugisan, Gamping, Pleret, Nitikan, Wonosari, Berbah, Brosot, Sleman Kota, Tajem, Rejowinangun dan Parangtritis.

Adapun visi dan misi BMT BIF ini adalah:

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

Misi yang dimiliki BMT BIF diantaranya:

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**

### **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 Menejemen : H. Sushardi, M.P

Hadi Muhtar, SE, MM

Pengawas Syari'ah : Dr. Hamim Ilyas, MA  
Nurrudin, MA

### **Pengelola**

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

Manager HRD : Supriyadi, SH, MM

Internal Audit : Heti Ambar P, SE

Manager Cab. Rejowinangun : Saifu Rijal, S.H, M.M

Manager Cab. Sleman : Nur Astuti, S.E

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

Manager Cab. Bugisan : Sutardi, S.HI, M.EK

Manager Cab. Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag

Manager Cab. Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.IP

Manager Cab. Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, SE

Manager Cab. Brosot : Rina Putra Limawantoro, SE

Manager Cab. Gunung Kidul : Abdul Aziz, SE

Manager Cab. Pleret : Heni Purwoko, A.Md

Manager Cab. Gamping : Hendra Cahyono, S.Si

Sumber: [www.bmt-bif.co.id](http://www.bmt-bif.co.id)

### **C. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan 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 sebelumnya. Total item pernyataan dalam kuesioner sebanyak 38 item pernyataan, yang terdiri dari 10 item pernyataan mengenai lingkungan kerja, 4 pernyataan mengenai rotasi kerja, 6 pernyataan mengenai budaya organisasi, 10 pernyataan mengenai kepuasan kerja dan 8 pernyataan mengenai kinerja karyawan.

Kuesioner yang disebar sebanyak 93 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan BMT BIF Yogyakarta di 11 cabang, yaitu cabang Bugisan, Pleret, Gamping, Rejowinangun, Sleman Kota, Berbah, Brosot, Wonosari, Tajem, Parangtritis dan Nitikan. Penyebaran kuesioner dilakukan setelah mendapat izin penelitian dari pihak BMT BIF Pusat. Penyebaran kuesioner dilakukan langsung oleh peneliti. Peneliti menyebarkan kuesioner langsung ke 11 cabang yang tersebar di Yogyakarta, sehingga peneliti dapat melihat secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta. Pengumpulan kuesioner dilakukan selama 1 (satu) minggu, dari tanggal 28 November 2016, sampai 08 Desember 2016.

Peneliti telah merangkum 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 kuesioner yang kembali sebanyak 71 kuesioner, total kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0. Berdasarkan

hal tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini adalah sebanyak 71 kuesioner.

**Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	93
Kuesioner yang tidak kembali	22
Kuesioner yang kembali	71
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	71

#### **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 seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.2

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Wanita	27	38%
2. Laki-laki	44	62%
<b>Usia</b>		
1. 20 – 25 tahun	13	18,3%
2. 26 – 31 tahun	22	31%
3. 32 – 37 tahun		
4. Di atas 37 tahun		

	27	38%
	9	12,7%
Posisi Pekerjaan		
1. Manager	9	12,7%
2. Kasir	11	15,5%
3. Pembukuan	8	11,3%
4. <i>Marketing dan Account officer</i>	43	60,6%
Lama Bekerja		
1. 1 – 3 tahun	26	36,6%
2. 3 – 6 tahun	28	39,4%
3. 6 – 10 tahun	10	14,1%
4. Di atas 10 tahun	7	9,9%
Pendidikan Terakhir		
1. SMA	13	18,3%
2. Diplomasia/S1	55	77,5%
3. S2	3	4,2%
Pendapatan/bulan		
1. 1jt – 2jt	33	46,5%
2. 2jt – 3jt	27	38%
3. 3jt – 5jt	11	15,5%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa responden perempuan sebanyak 27 orang atau 38% dan responden laki-laki sebanyak 44

orang atau 62%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden laki-laki yaitu 62%. Usia responden yang bekerja di BMT BIF Yogyakarta yaitu antara 20 – 25 tahun sebanyak 13 orang atau 18,3%, berusia antara 26 – 31 tahun sebanyak 22 orang atau 31%, berusia antara 32 – 37 tahun sebanyak 27 orang atau 38% dan berusia di atas 37 tahun sebanyak 9 orang atau 12,7%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden berusia antara 32 – 37 tahun yaitu 38%. Untuk posisi pekerjaan dapat dijelaskan bahwa responden sebagai manager sebanyak 9 orang atau 12,7%, sebagai kasir sebanyak 11 orang atau 15,5%, sebagai pembukuan sebanyak 8 orang atau 11,3%, sebagai *marketing* dan *account officer* sebanyak 43 orang atau 60,6%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden sebagai *marketing* dan *account officer* yaitu 60,6%.

Hasil distribusi frekuensi lama bekerja dapat dijelaskan bahwa responden yang bekerja antara 1 – 3 tahun sebanyak 26 orang atau 36,6%, bekerja antara 3 – 6 tahun sebanyak 28 orang atau 39,4%, bekerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 10 tahun atau 14,1% dan bekerja di atas 10 tahun sebanyak 7 orang atau 9,9%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden yang bekerja antara 3 – 6 tahun yaitu 39,4%. Untuk pendidikan terakhir dapat dijelaskan bahwa responden mempunyai jenjang pendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 18,3%, berjenjang pendidikan diplopasi/S1 sebanyak 55 orang atau 77,5%, berjenjang pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 4,2%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden berjenjang diplomasi/S1 yaitu 77,5%. Sedangkan untuk pendapatan/bulan



dapat dijelaskan bahwa responden mempunyai pendapatan antara 1jt – 2jt sebanyak 33 orang atau 46,5%, pendapatan antara 2jt – 3jt sebanyak 27 orang atau 38%, pendapatan antara 3jt – 5jt sebanyak 11 orang atau 15,5%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden berpendapatan antara 1jt – 2jt yaitu 46,5%.

#### **E. Uji Validitas**

Uji ini bertujuan untuk melihat valid atau tidaknya instrument, sehingga dapat dikatakan tepat atau tidaknya instrument dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:137). Pada penelitian ini validitas item diukur dengan korelasi *Pearson Product Moment* yaitu korelasi item dengan total item, uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS 20. Sunyoto (2011:119) mengemukakan bahwa apabila nilai signifikansi korelasi *pearson* lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item tersebut valid secara statistik. Adapun hasil pengujian validitas dapat dinyatakan pada tabel 4.3 berikut ini:.

**Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>R</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja (X1)	LK1	0,530	0,000	Valid
	LK2	0,641	0,000	Valid
	LK3	0,697	0,000	Valid
	LK4	0,573	0,000	Valid
	LK5	0,679	0,000	Valid
	LK6	0,656	0,000	Valid
	LK7	0,774	0,000	Valid
	LK8	0,802	0,000	Valid
	LK9	0,824	0,000	Valid
	LK10	0,630	0,000	Valid
Rotasi Kerja (X2)	RK1	0,834	0,000	Valid
	RK2	0,913	0,000	Valid
	RK3	0,921	0,000	Valid
	RK4	0,894	0,000	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,657	0,000	Valid

(X3)	BO2	0,553	0,000	Valid
	BO3	0,611	0,000	Valid
	BO4	0,684	0,000	Valid
	BO5	0,497	0,000	Valid
	BO6	0,626	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	KK1	0,376	0,001	Valid
	KK2	0,721	0,000	Valid
	KK3	0,728	0,000	Valid
	KK4	0,617	0,000	Valid
	KK5	0,604	0,000	Valid
	KK6	0,310	0,000	Valid
	KK7	0,583	0,000	Valid
	KK8	0,627	0,000	Valid
	KK9	0,516	0,000	Valid
	KK10	0,548	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	K1	0,682	0,000	Valid
	K2	0,577	0,000	Valid
	K3	0,634	0,000	Valid
	K4	0,632	0,000	Valid
	K5	0,600	0,000	Valid
	K6	0,720	0,000	Valid
	K7	0,787	0,000	Valid

K8	0,653	0,000	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, rotasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini berarti bahwa semua indikator dan pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai pengumpul data dan dapat dianalisis selanjutnya.

#### **F. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan tahapan selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti dalam menguji instrument yang digunakan pada suatu penelitian setelah pengujian validitas dilakukan. Uji ini bertujuan untuk melihat reliabel atau tidaknya instrument. Pengukuran ini dilakukan bertujuan agar instrument pertanyaan atau pernyataan yang dipaparkan dalam kuisioner bisa tepat digunakan lagi untuk mengukur instrumen penelitian yang serupa (kontinyu). Sugiyono (2014:139) reliabel digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten).

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis dengan formula *Alpha Cronbach* melalui bantuan program komputer SPSS 20. Sunyoto (2011:37) mengatakan bahwa uji reliabilitas atau uji konsistensi adalah suatu item pertanyaan dengan membandingkan antara nilai *Alpha Cronbach* dan taraf

keyakinan *coefficients of confidence* = CC). Ketentuan yang digunakan bahwa jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ) maka item tersebut dinyatakan reliabel. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja	0,868	Reliabel
Rotasi Kerja	0,912	Reliabel
Budaya Organisasi	0,638	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,761	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,810	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## **G. Statistik Deskriptif**

Statistik deskripsi pada penelitian ini menyajikan nilai rata-rata (*mean*) dan koefisien korelasi antar variabel-variabel dari penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, rotasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja

karyawan. Masing-masing dari nilai statistik deskriptif tersebut dapat di tunjukkan pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5 Mean dan Koefisien Antar Variabel**

Variabel	M	LK	RK	BO	KK	K
<b>LK</b>	3,89					
<b>RK</b>	3,94	0,347**				
<b>BO</b>	3,91	0,495**	0,334**			
<b>KK</b>	3,86	0,740**	0,277**	0,383**		
<b>K</b>	3,87	0,527**	0,280**	0,482**	0,549**	

\*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Keterangan:

- LK : Lingkungan Kerja
- RK : Rotasi Kerja
- BO : Budaya Organisasi
- KK : Kepuasan Kerja
- K : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (LK) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban responden cukup tinggi yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta cukup baik. Nilai rata-rata dari variabel rotasi kerja (RK) yaitu sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban responden sangat tinggi yang mengindikasikan bahwa rotasi kerja yang dirasakan oleh

karyawan BMT BIF Yogyakarta sangat baik. Nilai rata-rata dari variabel budaya organisasi (BO) yaitu sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban responden tinggi yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta baik. Untuk variabel kepuasan kerja (KK) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86. Nilai rata-rata ini mengindikasikan bahwa rata-rata skor dari jawaban responden mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta rendah. Sedangkan untuk kinerja karyawan (K) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,87. Nilai rata-rata ini mengindikasikan bahwa rata-rata skor dari jawaban responden mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta cukup rendah.

Selain menampilkan nilai rata-rata dari masing-masing variabel, tabel 4.5 juga menampilkan nilai koefisien korelasi antar variabel. Berdasarkan tabel 4.5 tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berkorelasi positif signifikan dengan kepuasan kerja karyawan ( $r = 0,383$ ;  $p < 0,01$ ) dan berkorelasi positif signifikan dengan kinerja karyawan ( $r = 0,482$ ;  $p < 0,01$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja serta hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan. Selain itu tabel tersebut juga menampilkan korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang berhubungan positif signifikan ( $r = 0,549$ ;  $p < 0,01$ ).

## H. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi. Sunyoto (2011:152) uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, yang nantinya akan diukur tingkat keeratan pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi ( $r$ ) antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ( $r \leq 0,60$ ), (Sunyoto (2011:152). Dapat juga menggunakan cara lain yaitu dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan (*variance inflation factor*) VIF dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 (10%) sehingga apabila nilai toleransi  $> 0,01$  (10%) maka tidak terjadi multikoleniaritas dan untuk nilai VIF kurang dari 10 sehingga apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikoleniaritas. Pengujian multikoleniaritas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Multikoleniaritas**

Model	Statistic Multikoleniaritas		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,717	1,394	Tidak terjadi multikolinearitas
Rotasi Kerja (X2)	0,845	1,184	Tidak terjadi multikoleniaritas
Budaya Organisasi (X3)	0,725	1,379	Tidak terjadi multikoleniaritas

Variabel Dependen : Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan



Sumber : Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikoleniaritas. Hal ini dapat dilihat pada tabel di atas dimana nilai tolerance lebih dari 0,01 atau 10% dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebas dalam penelitian.

## I. Uji Normalitas

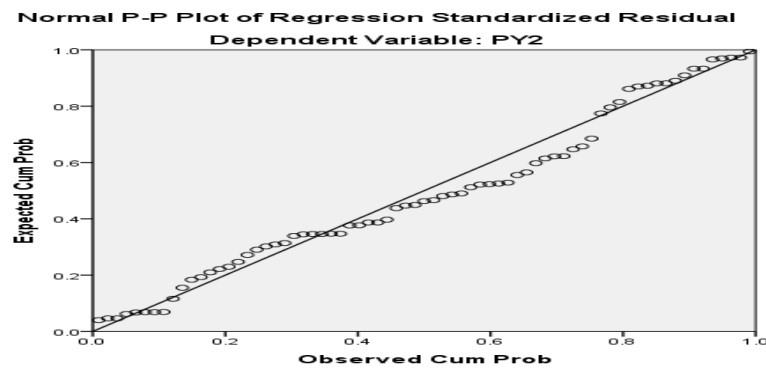
Uji ini bertujuan untuk melihat apakah data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam pengujian ini salah satunya bisa menggunakan grafik histogram dan normal *probability plots*, untuk melakukan pengujian terhadap normalitas data dengan menggunakan program SPSS 20 cukup membandingkan antara data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh computer) secara komulatif, suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal (Sunyoto, 2011:149).

**Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas Y1**



Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

**Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Y2**



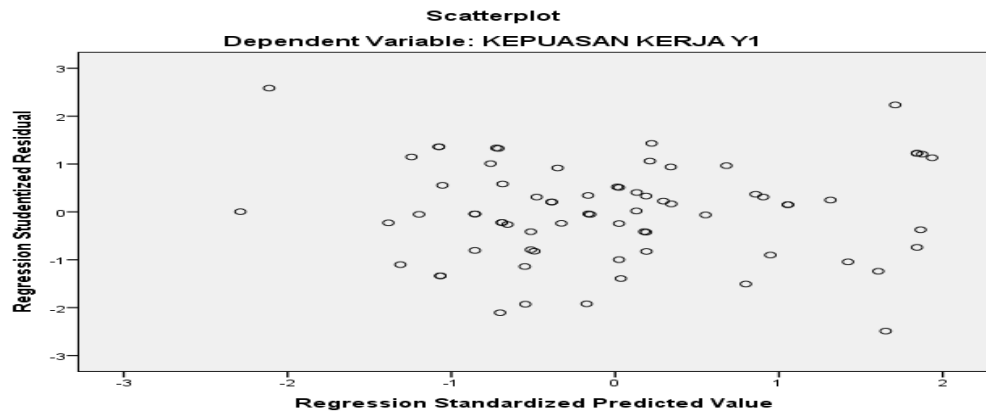
Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan kedua hasil di atas yang menggunakan normal *probability plots* menunjukkan data yang diteliti berdistribusi normal, karena titik-titik mengikuti garis diagonal.

#### **J. Uji Heteroskedastisitas**

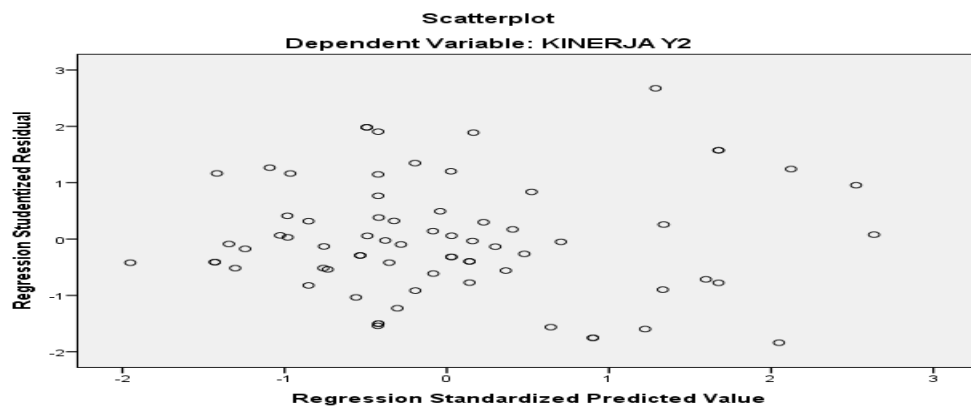
Uji ini bertujuan untuk melihat sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Sunyoto (2011:156) mengatakan bahwa persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas output SPSS melalui grafik scatter 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). Pengujian heteroskedastisitas selengkapnya dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:

**Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Y1**



Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

**Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Y2**



Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Dari kedua hasil uji heteroskedastisitas Y1 dan Y2 yang menggunakan uji scatterplot diperoleh titik –titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur, jadi kesimpulannya variabel bebas lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

## K. Regresi Linier Berganda

Analisis ini adalah analisis untuk mengukur antara satu atau lebih variabel bebas. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan antar variabel dapat dinyatakan dengan model analisis sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

### 1. Berikut hasil regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 4.7:

**Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis X1, X2, X3 terhadap Y1**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Lingkungan Kerja	0,507	7,471	0,000
Rotasi Kerja	0,035	0,214	0,831
Budaya Organisasi	0,032	0,180	0,858
Konstanta	17,567	4,675	0,000

---

$F_{hitung} = 27,070$

---

$R = 0,740$

---

$R^2 = 0,548$

---

$Adjusted R^2 = 0,528$

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Hasil analisis pada tabel 4.7 dapat dituliskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_1 = 17,567 + 0,507X_1 + 0,035X_2 + 0,032X_3$$

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

a. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembuktian hipotesis: Lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi memiliki nilai F sebesar 27,070 dengan nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu  $H_0$  ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% dan  $H_0$  diterima apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%. Dari uji F tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	580,444	3	193,481	27,070	0,000
Residual	478,880	67	7,147		
Total	1059,324	70			

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji-t**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>Uji t</b>		<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
		<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>		
Lingkungan Kerja	0,507	7,471	1,998	0,000	Didukung
Rotasi Kerja	0,035	0,214	1,998	0,831	Tidak didukung
Budaya Organisasi	0,032	0,180	1,998	0,858	Tidak

didukung

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa:

- 1) Pengujian hipotesis: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (7,471) >  $t_{tabel}$  (1,998). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Pengujian hipotesis: Pengaruh positif rotasi kerja terhadap kepuasan kerja tidak didukung. Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,831 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (0,214) <  $t_{tabel}$  (1,998). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel rotasi kerja terhadap kepuasan kerja tidak didukung.
- 3) Pengujian hipotesis: Pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tidak didukung. Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,858 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (0,180) <  $t_{tabel}$  (1,998). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tidak didukung.

c. Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien Determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Koefisien Determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,528 yang artinya bahwa lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 52,8% dan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Y1**

<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b><i>Adjusted R<sup>2</sup></i></b>
0,740	0,548	0,528

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

**2. Berikut hasil regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 4.11:**

**Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis X1, X2, X3 terhadap Y2**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Regresi (B)</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>
Lingkungan Kerja	0,215	3,158	0,002
Rotasi Kerja	0,088	0,543	0,589



Budaya Organisasi	0,426	2,411	0,019
Konstanta	11,046	2,931	0,005

---


$$F_{hitung} = 11,791$$


---

$$R = 0,588$$


---

$$R^2 = 0,346$$


---

$$Adjusted R^2 = 0,316$$


---

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Hasil analisis pada tabel 4.11 dapat dituliskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = 11,046 + 0,215X_1 + 0,088X_2 + 0,426X_3$$

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

a. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian hipotesis: Lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi memiliki nilai F sebesar 11,791 dengan nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu  $H_0$  ditolak apabila nilai

signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% dan Ho diterima apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%. Dari tabel F tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	254,258	3	84,753	11,791	0,000
Residual	481,573	67	7,188		
Total	735,831	70			

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji-t**

Variabel	B	Uji t		Sig.	Keterangan
		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>		
Lingkungan Kerja	0,215	3,158	1,998	0,002	Didukung
Rotasi Kerja	0,088	0,543	1,998	0,589	Tidak didukung
Budaya Organisasi	0,426	2,411	1,998	0,019	Didukung

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa:

- 1) Pengujian hipotesis: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (3,158) >  $t_{tabel}$  (1,998). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengujian hipotesis: Pengaruh positif rotasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,589 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (0,543) <  $t_{tabel}$  (1,998). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak didukung.
- 3) Pengujian hipotesis: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan

0,019 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (2,411) >  $t_{tabel}$  (1,998). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Koefisien Determinasi *Adjusted*  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien Determinasi *Adjusted*  $R^2$  sebesar 0,316 yang artinya bahwa lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 31,6% dan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Y2**

<b>R</b>	<b><math>R^2</math></b>	<b><i>Adjusted</i> <math>R^2</math></b>
0,588	0,346	0,316

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

## **L. Pembahasan Hasil Penelitian**

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri (BMT BIF) Yogyakarta adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang telah berdiri selama 20

tahun. Didalam penelitian ini peneliti menyoroti tiga variabel bebas yang diduga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi. Ketiga variabel tersebut dipilih mengingat terdapat hasil penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi memiliki hasil yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, namun dapat diketahui BMT BIF ini masih kesulitan dalam mempertahankan karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan negatif antara lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan begitupun antara lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis peneliti:

### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil uji t diketahui nilai t hitung 7,471. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan

menentramkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Aruan dan Fakhri, 2015:144).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Gatot dan Adisasmito (2005) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon. Penelitian lain oleh Anas (2013) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda.

## **2. Pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil uji t diketahui nilai t hitung 0,214. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,831 lebih besar dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui tidak adanya pengaruh antara rotasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja tidak didukung. Artinya rotasi kerja yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta tidak berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan beberapa argumen. Pertama para karyawan mampu beradaptasi dengan para karyawan lainnya secara cepat dan karyawan mampu mempelajari pekerjaan barunya dengan mudah. Kedua para karyawan sudah saling mengenal satu sama lain, sehingga adanya ikatan hubungan kekeluargaan yang erat antar para karyawan yang menjadikan rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana (2013) yang menyatakan bahwa rotasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja**

Hasil uji  $t$  diketahui  $t$  hitung 0,180. Hasil uji  $t$  ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,858 lebih besar dari 0,005. Dari hasil penelitian diketahui tidak adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tidak didukung. Artinya budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta tidak berdampak terhadap kepuasan kerjanya.

Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan beberapa argumen. Budaya organisasi bukan merupakan faktor penentu yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat terbentuk dari adanya faktor gaji. Sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2016:51) bahwa faktor gaji sering muncul saat orang-orang membahas mengenai kepuasan kerja. Jika budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan sesuai, namun apabila gaji yang diberikan tidak meningkat maka budaya organisasi tetap tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2008) dan Ritawati

(2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji t diketahui nilai t hitung 3,158. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta berdampak positif terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang memadai seperti adanya peralatan kantor yang lengkap, aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Lewa dan Subowo, 2005:131), karena dari adanya peralatan kantor yang lengkap dapat mempermudah pekerjaan karyawan sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal, selain itu dari adanya lingkungan kerja yang aman, bersih dan tidak bising dapat membuat karyawan merasa nyaman pada saat bekerja, karyawan akan tetap fokus terhadap pekerjaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Permanasari (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Augraharharjo Semarang, artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan akan berdampak pada semakin



tinggi kinerja karyawan yang dilakukan. Penelitian lain oleh Potu (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado.

#### **5. Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji t diketahui nilai t hitung 0,543. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,589 lebih besar dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui tidak adanya pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak didukung, artinya rotasi kerja yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta tidak berdampak terhadap kinerjanya.

Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan melalui argumen bahwa karyawan BMT BIF Yogyakarta memiliki prinsip professional yang kuat yang diterapkan oleh para karyawannya sehingga membuat rotasi pekerjaan yang diberikan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana dan Triyono (2011) serta Mansur (2009) yang menyatakan bahwa rotasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji t diketahui nilai t hitung 2,411. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian

diketahui adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta berdampak positif terhadap kinerjanya.

Suatu organisasi bila memiliki budaya yang kuat, pegawai cenderung mengikuti arah yang ditentukan. Budaya organisasi yang lemah cenderung mengakibatkan pegawai tidak memiliki kiblat yang jelas sehingga memilih berjalan sendiri-sendiri. Akibatnya, kinerja organisasi menjadi tidak optimal. Berbeda dengan budaya organisasi yang kuat maka akan membantu kinerja menjadi optimal. Kesimpulannya bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki suatu perusahaan maka semakin kuat dampak yang diberikan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat karena merasa bahwa perusahaan tempat ia bekerja memiliki tujuan yang jelas (Mansur, 2009:40).

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Penelitian lain oleh Mansur (2009) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ditjen Pajak.