

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta

1. Sejarah Berdirinya BPRS BDW Yogyakarta

PT. BPRS Bangun Drajat Warga berdiri Berawal dari usulan atau ide Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta agar dibentuk sebuah lembaga keuangan yang berlandaskan Syari'at Islamiyah, yang selama itu Muhammadiyah masih menganggap bahwa lembaga keuangan atau disebut Bank dengan sistim bunga masih dihukumi "Musytabihat" (perkara yang masih meragukan, karena tidak jelasnya antara halal dan haram). Dalam hal ini yang dimaksud adalah lembaga keuangan atau Bank milik Pemerintah. sementara Bank swasta dihukumi riba atau haram. Alasan tersebut merupakan titik tolak mulai dirintis berdirinya lembaga keuangan syari'ah di Yogyakarta. Maka terbentuklah tim pendiri yang beranggotakan 42 orang yang merupakan aktivis Muhammadiyah, kemudian berazzam atau berniat untuk mewujudkan apa yang menjadi cita-cita/usulan tersebut.¹

Rabu, 02 Pebruari 1994 telah berdiri PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga yang berkedudukan di Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul dan diresmikan oleh Ketua Pimpinan

¹ <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 januari 2017 pukul 13.00 wib

Pusat Muhammadiyah waktu itu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA. PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga (BPR Syari'ah BDW) didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No.33 tanggal 24 Pebruari 1993, dengan akte perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 tanggal 10 juni 1993.

Pada tanggal 7 Desember 1992 Ijin prinsip dari Menteri Keuangan turun dan persyaratan yang ditentukan telah lengkap, maka pada tanggal 30 Nopember 1993 Ijin Operasional dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993. Perubahan Anggaran Dasar sesuai dengan Keputusan Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-36165.AH.01.02 tahun 2009 nama Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah dirubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah BANGUN DRAJAT WARGA.²

2. Letak Geografis BPRS BDW Yogyakarta

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta, terletak di tengah Kota Yogyakarta dan dekat dengan keramaian Kota Yogyakarta dikarenakan dekat dengan tempat wisata dan fasilitas umum seperti kebun binatang gembiraloka dan perpustakaan daerah Grhatama Pustaka. Serta dekat dengan pusat

² Ibid.

kegiatan ekonomi seperti Pasar Legi Kota Gedhe, instansi publik, para pelaku usaha mikro kecil dan menengah, pusat Dagadu dan para pengusaha silver di kota gede. yang berkantor pusat di Jl. Gedongkuning 131 Yogyakarta. Di bantu dengan satu kantor cabang yang berkantor di Jalan Jend. Sudirman No. 06, Bantul dan dua kantor kas yang berkantor di Jalan Ngipik Baturetno Banguntapan Bantul Yogyakarta dan di Jalan Raya Wates Km. 10. Argosari, Sendayu, Bantul.³

3. **Visi dan Misi BPRS BDW Yogyakarta**

a) Visi

Menjadikan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah yang unggul dan terpercaya.

b) Misi

- 1) Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syari'ah.
- 2) Memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.
- 3) Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 4) Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak.⁴

³ Ibid.

⁴ Ibid

4. **Budaya Kerja BPRS BDW Yogyakarta**

- a) Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan.
- b) Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu.
- c) Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.
- d) Menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan.
- e) Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif.
- f) Kompak dan saling menghormati dalam team work yang utuh.⁵

5. **Pengurus PT. BPRS BDW Yogyakarta**

- a) PERIODE AWAL TAHUN 1994
 - 1) DEWAN PENGAWAS SYARIAH
 - 1) H.A.R Fachrudin.
 - 2) Prof. Drs. H. Husein Yusuf
 - 3) H. M. Suprpto Ibnu Djuraimi
 - 2) DEWAN KOMISARIS

Komisaris Utama : Drs. H. Ali Warsito

Komisaris : H. Herry Zudiyanto, SE. Akt.

Komisaris : H. A.R. Iskandar

⁵ Ibid.

Komisaris : H. Lanang Supriyadi

Komisaris : Hartoyo

3) DEWAN DIREKSI

Direktur Utama : H. Ramli Sabar

Direktur : HM. Murwah Hudi

Direktur : Muhammad Saleh

b) PERIODE TAHUN 2010 – 2014⁶

1) DEWAN PENGAWAS SYARIAH

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Drs. H. Zaini Munir, M.Ag.

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

2) DEWAN KOMISARIS

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Saleh, S.E.

Anggota : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

3) DEWAN DIREKSI

Direktur Utama : Dana Suswati, SE

Direktur : Mardiyana, S.Pd

⁶ Ibid.

c) PERIODE TAHUN 2014 – 2017⁷

1) DEWAN PENGAWAS SYARIAH

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

2) DEWAN KOMISARIS

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Saleh, S.E.

Anggota : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

3) DEWAN DIREKSI

Direktur Utama : Dana Suswati, SE

Direktur : Mardiyana, S.Pd

6. Jenis Produk atau Jasa BPRS BDW Yogyakarta

a. Produk Penghimpunan Dana

1) Tabungan *Wadiah*

Tabungan *wadiah* adalah simpanan pihak ketiga pada Bank yang penarikannya dapat dilakukan setiap waktu. Jenis tabungan ini dapat diambil kapan saja yang merupakan titipan amanah. Ada 3 macam tabungan *Wadiah* di BPRS BDW:

a) Tabungan iB ONH BDW

b) Tabungan iB IQWAM BDW

⁷ Ibid.

c) Tabungan iB AMANAH BDW

2) Tabungan *Mudharabah*

Tabungan *Mudharabah* merupakan simpanan dana nasabah pada bank yang bersifat investasi dan penarikannya tidak dapat dilakukan setiap saat namun berdasarkan kesepakatan, dan terhadap investasi tersebut bank dipersyaratkan untuk memberikan bagi hasil sesuai nisbah yang disepakati ada 3 macam tabungan *mudharabah* di BPRS BDW:

a) Tabungan iB USAHA BDW

b) Tabungan iB PENDIDIKAN BDW

c) Tabungan iB UMMAH BDW

3) Deposito *Mudharabah*

Deposito *Mudharabah* merupakan simpanan berjangka dengan akad bagi hasil yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati⁸.

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan iB Jual Beli

Pembiayaan dengan sistem jual beli barang sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin keuntungan yang telah

⁸ Ibid.

disepakati bersama, untuk jangka waktu tertentu. Seperti pembelian kendaraan, barang elektronik dan lain-lain.⁹

2) Pembiayaan iB BDW Multi Jasa

Pembiayaan dengan sistem jual beli jasa yaitu harga pokok ditambah dengan fee atau jasa yang telah disepakati bersama dengan pengembalian secara cicilan atau angsuran. Seperti biaya sekolah, biaya rumah sakit dan lain-lain.

3) Pembiayaan iB BDW Sewa

Pembiayaan sewa atas manfaat suatu barang atau jasa antara pemilik obyek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan berupa sewa atau upah bagi pemilik obyek sewa. Seperti sewa rumah, sewa ruko dan lain-lain

4) Pembiayaan iB BDW Sewa-beli

Pembiayaan swa menyewa antara pemilik obyek sewa dan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek yang disewakan dengan opsi perpindahan hak milik objek sewa setelah kewajiban selesai diangsur.¹⁰

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid

5) Pembiayaan iB BDW Modal Kerja

Pembiayaan untuk modal usaha jadi BPRS BDW menyediakan 100% modal yang dibutuhkan nasabah selanjutnya pembagian hasil dilakukan sesuai dengan nisbah yang telah disepakati bersama.

6) Pembiayaan iB BDW Modal Kerja Bersama

Pembiayaan untuk modal proyek atau kerjasama usaha antara nasabah dan BPRS BDW, pihak bank menyediakan modal sesuai porsi yang dibutuhkan untuk usaha selanjutnya pembagian hasil dilakukan nisbah yang disepakati bersama.

7) Pembiayaan iB BDW Kebijakan

Pinjaman dana tanpa imbalan dengan kewajiban pihak peminjam mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu.

B. Analisis Karakteristik Responden

1. Deskripsi Responden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 responden yang diambil dari jumlah seluruh karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 45 kuesioner dan kuesioner yang kembali serta dapat diteliti adalah sebanyak 40 kuesioner. Dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Populasi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total Penyebaran	45
Total Pengembalian	40
Jumlah Tidak Kembali	5
Persentase ($40 : 45 \times 100\%$)	88,89%
Jumlah Responden	40
Total Kuesioner yang diolah	40

Sumber: Hasil pengembalian Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa dari 45 kuesioner yang disebar kepada responden hanya 40 kuesioner yang dapat diolah. Responden akan dikelompokan ke dalam beberapa kategori berdasarkan jenis kelamin, umur, lama kerja dan tingkat pendidikan.

2. Jenis Kelamin Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	28	70,0	70,0	70,0
	Perempuan	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, bahwa mayoritas karyawan BPRS BDW Yogyakarta yang sebagai responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 28 orang (70%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (30%).

3. Umur Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan umur responden yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3 Umur Responden

		umur responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	2	5,0	5,0	5,0
	25-35	23	57,5	57,5	62,5
	36-45	10	25,0	25,0	87,5
	>45	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: hasil olah data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan berdasarkan umur responden bahwa mayoritas karyawan BPRS BDW Yogyakarta adalah berumur 25-35 tahun sebanyak 23 orang (57,5%), untuk umur 36-45 tahun sebanyak 10 orang (25%), untuk umur >45 tahun sebanyak 5 orang (12,5%) dan yang paling minoritas umur <25 tahun sebanyak 2 orang (5%).

4. Lama Bekerja Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja responden yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

		lama kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-5	25	62,5	62,5	62,5
	6-10	7	17,5	17,5	80,0
	11-15	2	5,0	5,0	85,0
	>15	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: hasil olah data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan berdasarkan lama bekerja bahwa mayoritas karyawan BPRS BDW Yogyakarta yang sebagai responden dalam penelitian ini adalah yang sudah bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 25 orang (62,5%), untuk yang sudah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 7 orang (17,5%), untuk yang sudah bekerja

>15 tahun sebanyak 6 orang (15%) dan yang minoritas untuk yang sudah bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 2 orang (5%).

5. Tingkat Pendidikan Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Responden

		tingkat pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s1	27	67,5	67,5	67,5
	d3	5	12,5	12,5	80,0
	Sma	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: hasil olah data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan berdasarkan tingkat pendidikan bahwa mayoritas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah lulusan S1 sebanyak 27 orang (67,5%), untuk lulusan D3 sebanyak 5 orang (12,5%) dan untuk lulusan SMA sebanyak 8 orang (20%).

C. Analisis Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu instrumen, dalam penelitian ini instrumennya adalah kuesioner.

Variabel Latar Belakang Pendidikan disusun atas 11 pernyataan, variabel pengalaman kerja disusun atas 9 pernyataan, variabel kompensasi disusun atas 12 pernyataan dan variabel kinerja karyawan disusun atas 11 pertanyaan. untuk mengukur indikator penelitian. Berikut variabel yang telah diolah menggunakan SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X1

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
LBP1	0,602	0,312	valid
LBP2	0,537	0,312	valid
LBP3	0,563	0,312	valid
LBP4	0,581	0,312	valid
LBP5	0,649	0,312	valid
LBP6	0,775	0,312	valid
LBP7	0,665	0,312	valid
LBP8	0,536	0,312	valid
LBP9	0,702	0,312	valid
LBP10	0,773	0,312	Valid

LBP11	0,849	0,312	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

Pada tabel 4.6 diketahui dari instrumen variabel Latar Belakang Pendidikan berdasarkan kuesioner seluruh pernyataan dikatakan valid, yakni ditunjukkan dengan hasil nilai setiap pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel dengan signifikansi sebesar 5%.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X2

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
PK1	0,453	0,312	Valid
PK2	0,632	0,312	Valid
PK3	0,660	0,312	Valid
PK4	0,608	0,312	Valid
PK5	0,581	0,312	Valid
PK6	0,581	0,312	Valid
PK7	0,634	0,312	Valid
PK8	0,556	0,312	Valid
PK9	0,491	0,312	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

Pada tabel 4.7 diketahui dari instrumen variabel Pengalaman Kerja berdasarkan kuesioner seluruh pernyataan dikatakan valid, yakni ditunjukkan dengan hasil nilai setiap pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel dengan signifikansi sebesar 5%.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X3

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
K1	0,672	0,304	Valid
K2	0,746	0,304	Valid
K3	0,617	0,304	Valid
K4	0,765	0,304	Valid
K5	0,680	0,304	Valid
K6	0,465	0,304	Valid
K7	0,729	0,304	Valid
K8	0,450	0,304	Valid
K9	0,818	0,304	Valid
K10	0,807	0,304	Valid
K11	0,900	0,304	Valid
K12	0,684	0,304	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 23 (2017)

Pada tabel 4.8 diketahui validitas dari instrumen variabel Kompensasi berdasarkan keusioner, seluruh pernyataan dikatakan valid dikarenakan hasil R hitung dari setiap instrumen pernyataan lebih besar dari pada R tabel dengan signifikansi 5%.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
KY1	0,631	0,304	Valid
KY2	0,651	0,304	Valid
KY3	0,695	0,304	Valid
KY4	0,745	0,304	Valid
KY5	0,535	0,304	Valid
KY6	0,579	0,304	Valid
KY7	0,386	0,304	Valid
KY8	0,670	0,304	Valid
KY9	0,670	0,304	Valid
KY10	0,863	0,304	Valid
KY11	0,620	0,304	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

Pada tabel 4.9 diketahui dari instrumen variabel Kinerja Karyawan berdasarkan kuesioner seluruh pernyataan dikatakan valid, yakni ditunjukkan dengan hasil nilai setiap pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel dengan signifikansi sebesar 5%.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Suharsini (2006) menyatakan reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan artinya instrumen yang reliabilitas berarti instrumen yang menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali.¹¹ Berikut adalah hasil dari uji reabilitas:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,871	Reliabel
Pengalaman kerja	0,783	Reliabel
Kompensasi	0,898	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,850	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 23 (2017)

¹¹ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi.*, hal.49

Dari hasil tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi dan kinerja karyawan yang diujikan memiliki nilai di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat di percaya.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*).¹² persamaan regresi berganda dikatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen. Menurut wijayan (2009) ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas salah satunya dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan (*variance inflation factor*) VIF dengan nilai yang disyaratkan jika nilai toleransi adalah $> 0,01$ (10%) maka tidak terjadi multikolinieritas dan nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolieritas.¹³ Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

¹² Ibid., hal 70

¹³ Ibid., 71

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Latar belakang Pendidikan	0,967	1,034	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman kerja	0,966	1,035	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0,939	1,065	Tidak terjadi multikolinieritas

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat dari hasil analisis *Collinearity statistics* bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap tolerance dari setiap variabel $> 0,01$ (10%) dan nilai VIF dari setiap variabel < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi di antara variabel-variabel bebas dalam penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut

heteroskedastisitas dan jika varians dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁴

Cara mengujinya dengan menggunakan Uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel *independent*. Dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika nilai Signifikansi variabel *independet* $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi variabel *independent* $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,593	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,096	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,498	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

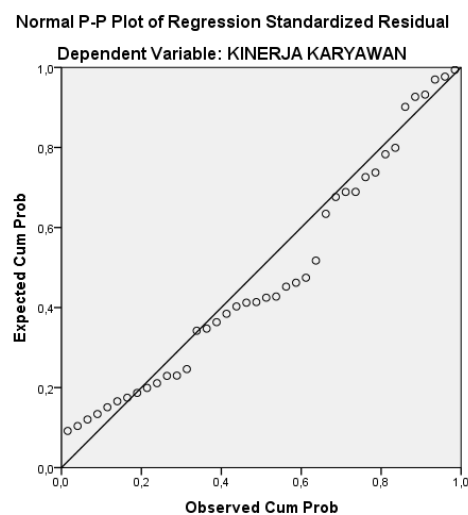
¹⁴

ibid., 72

Dapat dilihat pada tabel 4.12 pada bagian signifikansi untuk setiap variabel *independent* memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05. Dilihat dari variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai sig sebesar 0,593, pengalaman kerja memiliki nilai sig sebesar 0,096 dan variabel kompensasi memiliki nilai sig sebesar 0,498. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel *independent*.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis grafik (normal P-P plot) untuk menguji normalitas model regresi. Jika dalam normal probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1.



Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

E. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi linier berganda karena variabel yang dihitung lebih dari satu. Teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan beberapa variabel independen. Model persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Adapun hasil regresi dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi (B)	T hitung	Sig.
Latar Belakang Pendidikan	-0,033	-0,569	0,573
Pengalaman Kerja	0,602	4,174	0,000

Kompensasi	0,184	3,189	0,003
Konstanta	15,530	2,603	0,013
F hitung = 11,167			
R = 0,694			
R Square = 0,482			
Adjusted R Square = 0,439			

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,530 + (-0,033 X_1) + 0,602 X_2 + 0,184 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 15,530 yang menunjukkan pengaruh positif variabel independen. Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik. Latar belakang pendidikan (X1) memiliki nilai koefisien sebesar (-0,033), ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan mempunyai hubungan yang berlawanan arah. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan latar belakang pendidikan satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,033.

Pengalaman kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,602. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja satu satuan

maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,602. Kompensasi (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,184. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,184. Untuk mengetahui hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan dengan pengujian pada masing-masing Hipotesis, sebagai berikut:

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₀: latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan tidak ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄: latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi memiliki nilai F sebesar 11,167 dengan nilai signifikansi 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H₀ ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) dan H₀ diterima apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (5%). Dari uji F tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) maka H₄ diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan

kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	135,632	3	45,211	11,167	0,000
Residual	145,743	36	4,048		
Total	281,375	39			

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen yang terdiri dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji T dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji T

Model	B	Uji T		Sig.	Keterangan
		T Hitung	T Tabel		
Latar belakang pendidikan	-0,033	-0,569	2,028	0,573	Tidak didukung
Pengalaman kerja	0,602	4,174	2,028	0,000	Didukung
Kompensasi	0,184	3,189	2,028	0,003	Didukung

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas kita bisa melakukan pengujian terhadap hipotesis, sebagai berikut:

a. Variabel latar belakang pendidikan

H0 = tidak ada berpengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

H1 = ada berpengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian yaitu H0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} > 0,05$, H0 ditolak jika nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau jika nilai $\text{sig.} < 0,05$. Pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dari variabel latar belakang pendidikan (X1) yaitu $(-0,569) < 2,028$ dan dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,573 > 0,05$ (5%) maka H0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Pengalaman Kerja

H0 = tidak ada berpengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 = ada berpengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian yaitu H0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} > 0,05$, H0 ditolak jika nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau jika nilai $\text{sig.} < 0,05$. Pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa $t \text{ hitung}$

$> t$ tabel dari variabel pengalaman kerja (X2) yaitu $4,174 > 2,028$ dan dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) maka H2 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Kompensasi

H0 = tidak ada berpengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 = ada berpengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian yaitu H0 diterima jika t hitung $< t$ tabel atau $\text{sig.} > 0,05$, H0 ditolak jika nilai t hitung $> t$ tabel atau jika nilai $\text{sig.} < 0,05$. Pada tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa t hitung $> t$ tabel dari variabel kompensasi (X3) yaitu $3,189 > 2,028$ dan dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ (5%) maka H3 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Koefisien Determinasi *Adjusted* (R^2)

Koefisien determinasi *Adjusted* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,439 yang artinya bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,9% dan sisanya 56,1%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²
0,694	0,482	0,439

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2017)

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menyoroti tiga variabel independen yang diduga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian:

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t diketahui nilai t hitung (-0,569) dengan nilai signifikan sebesar 0,573 lebih besar dari 0,05 (5%) maka H1 tidak didukung. Dari hasil penelitian diketahui tidak adanya pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. Artinya latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan BPRS BDW Yogyakarta tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan beberapa argumen. Pertama para karyawan mampu mempelajari pekerjaan dengan mudah, setiap karyawan akan diberi pelatihan untuk mempelajari pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Kinerja

seorang karyawan akan baik atau tidak, ditentukan dari seberapa cepat seorang karyawan memahami atau mempelajari suatu pekerjaan. Kedua para karyawan memiliki pengalaman kerja di bidang pekerjaan yang ditekuninya yang menjadikan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil wawancara dengan *Human Resources Departement (HRD) BPRS BDW Yogyakarta* yang menyatakan bahwa “jika sudah masuk dalam dunia pekerjaan latar belakang pendidikan sudah tidak berpengaruh terhadap kinerja, karyawan akan diberikan pelatihan berupa teori dan praktik untuk memahami pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya”.

Latar belakang pendidikan karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan harus mempelajari lagi dari awal mengenai pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Semua jurusan bisa menjadi karyawan di dunia perbankan, karena pasar perbankan cukup luas sehingga memerlukan sumber daya manusia yang bisa dengan cepat memahami pekerjaannya. kecuali untuk posisi atau jabatan tertentu yang harus memperhatikan latar belakang pendidikan, seperti pernyataan HDR BRPS BDW dalam wawancara menyatakan “latar belakang pendidikan hanya akan dilihat untuk posisi tertentu seperti bagian pembukuan harus dari lulusan akuntansi supaya dalam penguasaan pekerjaan akan lebih cepat”.

Dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rori, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Inspektorat Kota Manado. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wirawan, dkk. (2016) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Tetapi hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali. penelitian Zulkifli (2017) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja penyusunan laporan keuangan daerah pada Pemerintahan Tanjungpinang. Penelitian lain yang dilakukan Ega (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan *Account officer (AO)*.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t diketahui t hitung sebesar 4,174 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%). Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan BPRS BDW berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan BPRS BDW Yogyakarta akan membantu karyawan untuk meminimalisir resiko kesalahan di dalam melakukan pekerjaan, sejalan dengan teori Handoko (1984) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja menggambarkan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya.¹⁵ Dan teori Marwansyah (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi.¹⁶ Sesuai dengan pernyataan HRD dari hasil observasi yang menyatakan bahwa “pengalaman jelas ada pengaruhnya, dimana akan ada penggolongan dari perusahaan untuk yang berpengalaman sama yang tidak dan dari gaji pun akan berbeda”

Jika dilihat dari kisah kesuksesan Nabi Muhammad SAW dalam berdagang, meskipun Rasulullah SAW tidak bisa membaca dan menulis tetapi Rasulullah memiliki banyak pengalaman dalam dunia berdagang. Sejak usia 12 tahun Rasulullah pernah mengikuti pamannya berdagang ke Syiria. Ketika Rasulullah dewasa dan belum memiliki modal untuk berdagang, Rasulullah menjadi manajer perdagangan para investor

¹⁵ Handoko (1984) dalam Rofiq (2014). ”Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri 2013”, Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri

¹⁶ Marwansyah, *Manajemen*, hal. 135

(shohibul mal). Setelah itu Khadijah selaku investor besar Makkah mengangkatnya sebagai manajer ke pusat perdagangan Habshah di Yaman. Rasulullah juga pernah memimpin ekspedisi perdagangan untuk Khadijah ke Syiria, Jorash dan Bahrain disebelah timur Semenanjung Arab. Lebih dari 20 tahun Nabi Muhammad SAW berkiprah di bidang perdagangan, sehingga beliau dikenal di Yaman, Syriah, Basrah, Iraq, Yordania dan kota-kota perdagangan di Jazirah Arab.¹⁷

Dapat disimpulkan dari cerita Rasulullah SAW bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Famella, dkk. (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama Pare Kediri. Penelitian lain oleh Wirawan, dkk. (2016) juga menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja Provensi Bali.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

hasil uji t diketahui t hitung 3,189 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi yang diterima oleh karyawan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan

¹⁷ Agustianto. 2008. "Manajemen Bisnis Rasulullah". Artikel Sekjen IAEI Dosen Pascasarjana Universitas Indonesia Jakarta

akan berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, bonus, tunjangan dan penghargaan, dimana hal ini akan mendorong kinerja karyawan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai banyak kebutuhan yang ingin dipenuhi dan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi karyawan untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan. Adanya kecukupan bahkan peningkatan gaji serta tambahan akan membuat karyawan semakin meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diterima karyawan BPRS BDW Yogyakarta bisa menjadi motivasi bagi setiap karyawan untuk bisa memberikan kinerja yang lebih baik. Sesuai dengan pernyataan HRD dari hasil wawancara bahwa “tujuan perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan karyawan menjadi loyal kepada perusahaan, dengan istilahnya kita memenuhi kebutuhannya dia dengan memberikan tunjangan kesehatan atau tunjangan ketenagakerjaan atau apapun itu harapannya karyawan bisa lebih loyal kemudian bisa meningkatkan kinerjanya”.

Pemberian kompensasi kepada karyawan juga pernah di sampaikan oleh Nabi Muhammad SAW dalam hadist yang berbunyi:¹⁸

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ

¹⁸ Muhammad Saifullah. 2011. *“Etika Bisnis Islami Dalam Praktek Bisnis Rasullah”*. Walisongo, Vol. 19, no. 1

قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ.

Diriwayatkan dari Abdillah bin 'Umar berkata, Rasulullah bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya.”¹⁹

Dari hadist diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kewajiban perusahaan terhadap pegawai dan harus diberikan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ni Made dan I.G.A Dewi Adnyani, (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian lain oleh Yanti, dkk. (2015) juga menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang.

¹⁹ HR. Ibnu Majah no 2443, Shahih.