

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

Pada bab IV ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

Analisis diskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing – masing variabel, hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan jawaban responden mengenai kondisi masing – masing variabel penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda berguna untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*predictor*) atau untuk mencari hubungan fungsional atau dua variabel atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, selanjutnya akan di bahas dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis tersebut.

#### **A. Gambaran Umum Lembaga**

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah sebuah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang di operasikan dengan sistem syariat Islam. BMT merupakan institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu, yaitu Baitul Maal (melakukan kegiatan sosial dan dakwah), dan Baitul Tamwil (melakukan

kegiatan bisnis). Sehingga kegiatan BMT adalah mengembangkan usaha-usaha produktif, juga melaksanakan kegiatan sosial dengan menggalang dana sosial, seperti zakat, infaq dan shodaqah serta mendistribusikannya dengan prinsip pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

BMT Sahara adalah Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang berperan sebagai motor penggerak dan media penghubung antara pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana dengan menerapkan prinsip-prinsip muamalah Islam. Hal ini bertujuan untuk membantu beban ekonomi masyarakat yang sering kali terperosok oleh tangan-tangan rentenir yang mencekoki dengan bunga tinggi dan hanya bertujuan *profit oriented*

BMT Sahara sebagai lembaga keuangan alternative yang di dirikan oleh, dari dan untuk masyarakat ingin memberikan harapan baru bagi pengembangan ekonomi masyarakat sendiri dengan kebutuhan dan tradisi masyarakat.

Berangkat dari perjalanan panjang mulai dari proses pendirian sampai dengan masa pertumbuhan di tahun ke-15 ini, pengokohan sistem kelembagaan dan keuangan BMT Sahara secara massive perlu di tingkatkan. Sebagai mana visi, misi dan tujuan yang dimiliki oleh BMT Sahara sebagai berikut:

**1. Visi**

Terwujudnya BMT yang terdepan, tangguh dan professional dalam membangun ekonomi umat.

**2. Misi**

- a. Memberikan layanan yang prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas.
- b. Mendorong anggota, mitra dan masyarakat luas dalam kegiatan menabung dan investasi
- c. Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat.
- d. Memperkuat permodalan sendiri dalam memperluas jaringan serta menambah produk dan fasilitas jasa pelayanan.
- e. Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha BMT yang layak serta proporsional dan berkelanjutan
- f. Turut serta dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah.

**3. Tujuan**

Meningkatkan kesejahteraan bersama melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidah-kaidah muamalah yang memegang teguh keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian.

**4. Motto**

*“Menjalin ukhuwah menuju kebangkitan ekonomi ummah”*

BMT Sahara berdiri pada tanggal 10 Maret 1999 dan beroperasi secara legal dengan sertifikat operasi yang dikeluarkan oleh Pusat Inkubasi Bisnis usaha Kecil (PINBUK) Nomor: 10115/SO/Pinbuk//III/1999 sebagai kelompok swadaya masyarakat (KSM) binaan PINBUK berdasar naskah kerjasama antar Bank Indonesia dengan PINBUK nomor 003/MOU/PH.BK.PINBUK/IX-95 tanggal 27 September 1995. Kemudian BMT Sahara diperkuat dengan badan hukum dari Kementrian Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah yang disahkan oleh kantor koperasi dan UKM melalui SK Nomor: 188.2/164/BH/XVI.29/304/XII/2006.

Adapun susunan atau komposisi kelembagaan kopsyah BMT Sahara adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

a. Susunan Pengawas dan Penasehat Kopsyah BMT Sahara

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	KH. Hadi Mahfudz	Bolorejo	Pengawas Syariah
2	H. Nyadin, MAP	Bago	Pengawas Manajemen
3	H Rohmat Shiddiq	Suruhankidul Bandung	Pengawas Keuangan

**Tabel 4.2**

b. Susunan Pengurus Kopsyah BMT Sahara

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Moch Subchan	Batangwaren - Kauman	Ketua
2	H. Abdul Aziz Purwanto	Ketanon - Kedungwaru	Wakil Ketua
3	Drs. Zulkarnaen Ahmad	Mangunsari - Kedungwaru	Sekretaris
4	Bambang El Faruq	Mangunsari - Kedungaru	Bendahara

**Tabel 4.3**

## c. Pengelola/Karyawan BMT Sahara

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Mustofa SE,MM	Plosokandang	Manajer
2	Mamik Muyanti,SP	Tertek	Kasir/ZIS
3	Rifa Kuswoyo	Tawang Sari	Pembiayaan
4	Vidha Ariani, S.Sos	Tiudan Gondang	Pembukuan / Teller
5	Erni Susanti, S.Pd	Bendungan Gondang	Tabungan/Teller
6	Ropingi	Rejosari Gondang	Pembiayaan
7	Susilo, A.Ma	Bantengan Bandung	Manajer Cabang
8	Nunuk Maharani, S.Kom	Melis Gandusari Trenggalek	Kasir kancab
9	Inganatus Sholihah, A. Md	Ngunggungahan Bandung	Pembukuan kancab
10	Haryanto	Tanggulwelahan Besuki	Pembiayaan
11	Ramadhan	Penjor Pagerwojo	Collector
12	Ahmad Rifky Syafi'I S.Ei	Suruhankidul Bandung	Marketing
13	M. Ivan Wahyudi, S.Pdi	Karangrejo Boyolangu	Administrasi

**B. Gambaran Umum Responden**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil – hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Sahara kantor ruko kembang sore A2 Bolorejo – kauman dan di Suruhan kidul – Bandung berjumlah 13 orang karyawan. 13 karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Keempat aspek demografis

tersebut mempunyai peran penting dalam menilai kinerja karyawan BMT Sahara Kauman Tulungagung.

**Tabel 4.4**

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	frekuensi	persentase
Pria	9	69.23%
Wanita	4	30.77%
<b>Jumlah</b>	13	100.00%

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar responden (69,23%) adalah pria. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan pria lebih mendominasi daripada karyawan wanita. Karena pria lebih mudah untuk terjun ke lapangan dibandingkan dengan wanita

**Tabel 4.5**

b. Responden Menurut Usia

usia	Frekuensi	persentase
18 - 22 tahun	0	0.00%
22 - 27 tahun	2	15.38%
28 - 32 tahun	3	23.08%
> 33 tahun	8	61.54%
jumlah	13	100.00%

Berdasarkan tabel di atas sebagian besar responden (61%) adalah karyawan yang berusia > 33 tahun. Hal ini dikarenakan sangat sedikit melakukan rekrutmen.

**Tabel 4.6**

## c. Responden menurut Masa Kerja

Masa Kerja	frekuensi	persentase
3 - 6 bulan	0	0.00%
1 - 3 tahun	4	30.77%
3 - 5 tahun	2	15.38%
> 5 tahun	7	53.85%
Jumlah	13	100.00%

Berdasarkan tabel di atas Nampak sebagian besar (53,85%) adalah karyawan dengan masa kerja > 5 tahun. Hal ini dikarenakan BMT Sahara merupakan BMT yang sudah cukup lama berdiri dan jarang melakukan rekrutmen. Rekrutmen hanya dilakukan apabila terdapat posisi yang ditinggalkan karyawan.

**Tabel 4.7**

## d. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	frekuensi	persentase
lulusan SMA	4	30.77%
lulusan S1	6	46.15%
lulusan S2	3	23.08%
jumlah	13	100.00%

Berdasarkan tabel diatas Nampak sebagian besar responden (46,15%) adalah lulusan S1. Hal ini sesuai dengan kebutuhan BMT Sahara , dimana dalam proses rekrutmen membutuhkan karyawan minimal sarjana (S-1), dikarenakan BMT Sahara memerlukan

karyawan yang mempunyai pengetahuan dan wawasan yang baik dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

## 2. Analisis Data

### a. Uji Reliabilitas

Arikunto mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji. Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alfa  $> 0,3$ <sup>1</sup>

Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable

---

<sup>1</sup> Ibid hal 144-145

**Tabel 4.8****Uji Reabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2016

**Tabel 4.9****Uji Reabilitas Instrumen Variabel Motivasi (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2016

**Tabel 4.10****Uji Reabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2016

**Tabel 4.11****Uji Reabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2016

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913 untuk variabel Budaya Organisasi (X1), nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864 untuk variabel Motivasi, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,869 untuk variabel Kepuasan Kerja, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,848 untuk variabel Kinerja Organisasi (Y). Seperti yang dikemukakan Nugroho, karena angka *Cronbach's Alpha* 0,913 untuk variabel Budaya Organisasi (X1), angka 0,864 untuk variabel Motivasi (X2), angka 0,869 untuk variabel Kepuasan Kerja (X3), dan angka 0,848 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) maka untuk keempat variabel ini dikatakan sangat reliabel karena sudah melebihi standart syarat reliable variabel itu sendiri.

#### **b. Uji Validitas**

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.<sup>2</sup>

Berdasarkan jendela *Item-Total* nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing butir adalah:

---

<sup>2</sup> Agus Eko, *Aplikasi Statistik...*, hal 105

**Tabel 4.12****Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Nomor Item	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	Keterangan
X1	0.548	Valid
X2	0.601	Valid
X3	0.854	Valid
X4	0.924	Valid
X5	0.924	Valid
X6	0.783	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2016

**Tabel 4.13****Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X2)**

Nomor Item	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	Keterangan
X1	0.675	Valid
X2	0.754	Valid
X3	0.371	Valid
X4	0.836	Valid
X5	0.847	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2016

**Tabel 4.14****Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

Nomor Item	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	Keterangan
X1	0.371	Valid
X2	0.379	Valid
X3	0.631	Valid
X4	0.654	Valid
X5	0.654	Valid
X6	0.666	Valid
X7	0.717	Valid
X8	0.908	Valid
	0.900	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2016

Tabel 4.15

## Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Nomor Item	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	Keterangan
Y1	0.498	Valid
Y2	0.536	Valid
Y3	0.723	Valid
Y4	0.879	Valid
Y5	0.626	Valid
Y6	0.759	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2016

**c. Uji K-Related-Sampel**

Dalam uji *K-Related-Sampel* terdapat dua uji, yaitu uji *Friedman* dan Uji *Konkordansi Kendall*. Uji *Friedman* merupakan pengujian “n sampel berhubungan” pada prinsipnya ingin menguji apakah n sampel (lebih dari dua sampel) yang berpasangan satu dengan yang lain berasal dari populasi yang sama.<sup>3</sup> Sedangkan uji *Konkordansi Kendall* bertujuan untuk mengetahui apakah ada keselarasan dari sekelompok subyek (orang dalam menilai objek tertentu).<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Singgih Satoso, *Statistik non Parametrik Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS,...hal.170*

<sup>4</sup> *Ibid*, hal. 179

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji K-Related-Samples**  
**Friedman Test**

Ranks	
	Mean Rank
budaya organisasi	2.23
Motivasi	1.31
kepuasan kerja	3.92
kinerja karyawan	2.54

Test Statistics <sup>a</sup>	
N	13
Chi-Square	28.790
df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Friedman Test

Sumber: Output SPSS 16.0, 2016

### Kendall's W Test

Ranks	
	Mean Rank
budaya organisasi	2.23
Motivasi	1.31
kepuasan kerja	3.92
kinerja karyawan	2.54

N	13
Kendall's W <sup>a</sup>	.738
Chi-Square	28.790
Df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Sumber: Output SPSS 16.0, 2016

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari test statistik diperoleh nilai hitung *Chi-square* 28,790 dengan nilai Asymp. Sig. Sebesar .000. Sehingga dapat diketahui bahwa *Chi-Square* hitung > *Chi-Square* tabel, yaitu  $19,818 > 7,8147$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan nilai *Asymp. Sig.* Sebesar  $.000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel X tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.