

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Awal Terbentuknya KJKS BMT Al-Hikmah

KSPS BMT Al-Hikmah berdiri pada bulan April tahun 1997, pada saat awal berupa Lembaga Swadaya Masyarakat (LKM) BMT Al-Hikmah yang belum berbadan hukum. Didirikan oleh tokoh-tokoh masyarakat di Bangsri dengan 23 anggota pendiri. Hasil kesepakatan masing-masing anggota membayar simpanan pokok Rp 500.000 (lima ratus ribu) pada saat itu terkumpul dana sebesar Rp 11.500.000 (sebelas juta lima ratus ribu rupiah). Pada bulan Agustus 1998 mendapat ijin usaha dari Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jepara sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU). Pada awal operasional sewa kantor semi permanen berdinding kayu, baru kemudian tahun 2002 membeli kantor permanen berlantai dua. Jumlah karyawan pada saat awal tiga orang pada tahun 2012 karyawan berjumlah 49 dan sampai sekarang terus berkembang sehingga jumlah karyawan menjadi 98 orang. Pada tahun 2012 Koperasi Serba Usaha (KSU) BMT Al-Hikmah merubah anggaran dasar menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS).¹

2. Profil KSPS BMT Al-Hikmah

- a. Nama Koperasi :KSPS BMT Al-Hikmah Semesta
- b. Tanggal Berdiri : 27 Agustus 1998
- c. Alamat :Jl. Jepara Bangsri Km. 10
Mlonggo Jepara, Tlpn/Fax:(0291) 771166
- d. Nomor Akta Pendirian :08/BH/KDK.II.12/XII.1998
- e. Nomor Akta Perubahan
Anggaran Dasar :18/06/8/BH/PAD/XIV.10/XI/2011

¹Hasil Dokumentasi tentang Sejarah KSPS BMT Al-Hikmah Semesta, pada Tanggal 15 Desember 2016, Pukul 10.00-11.00 WIB.

f. Nomor NPWP :1.641.917.8-506²

3. Produk-produk KSPS BMT Al-Hikmah Semesta

a. Produk Simpanan

1) Simpanan Sirela (Simpanan Suka Rela Lancar)

Simpanan suka rela, anggota dan calon anggota yang penyetoran dan pengambilan dapat dilakukan sewaktu-waktu. Setoran awal minimal Rp. 5.000 (lima ribu rupiah). Menggunakan akad mudharabah, dimana BMT Al-Hikmah akan memberikan bagi hasil kepada penyimpan sesuai dengan nisbah yang ditentukan dan disesuaikan dengan saldo rata-rata harian dan bagi hasil tersebut akan dikreditkan ke rekening simpanan setiap akhir bulan.

2) Simpanan Suka Rela Berjangka (SISUKA)

Simpanan anggota dan calon anggota secara berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu sesuai akad. Setoran minimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) menggunakan akad mudharabah dan bagi hasil bisa diambil tunai setiap bulan atau dikreditkan ke rekening simpanan amanah. Selain itu juga dapat dipakai sebagai jaminan pembiayaan di BMT Al-Hikmah, jangka waktu simpanan 3 bulan dengan bagi hasil 55%:45%, 6 bulan dengan bagi hasil 65%:35%, dan 12 bulan dengan bagi hasil 75%:25%.

3) Simpanan Wadiah

Simpanan dengan jangka waktu minimal 24 bulan, dengan besarnya simpanan minimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah). Penyimpan tidak mendapatkan bagi hasil tiap bulan selama dana dititipkan di BMT Al-Hikmah. Penyimpan mendapatkan hadiah secara langsung, pada saat buka rekening simpanan. Simpanan

²Hasil Dokumentasi tentang Profil KSPS BMT Al-Hikmah Semesta, pada Tanggal 15 Desember 2016, Pukul 10.00-11.00 WIB.

dapat diambil setelah jatuh tempo sesuai dengan kesepakatan pada saat buka rekening simpanan

4) Simpanan Beasiswa

Simpanan anggota yang diperuntukkan untuk keperluan pendidikan anak-anaknya, dengan jumlah setoran minimal Rp 3.570.000,- sampai dengan Rp 7.540.000,-, penyimpan tidak mendapatkan bagi hasil tetapi BMT Al-Hikmah memberikan fasilitas beasiswa anaknya mulai dari SD sampai perguruan tinggi semester delapan.

5) Simpanan Barokah

Jumlah simpanan yang harus disetor anggota adalah sebesar Rp. 20.000 (dua puluh ribu rupiah) setiap bulannya selama 30 bulan. BMT memberikan fasilitas undian hadiah dan bonus masing-masing anggota Rp. 50.000. Setelah jatuh tempo semua anggota, simpanannya dikembalikan dengan mendapat bonus dan kesempatan memenangkan undian hadiah.

6) Simpanan Umroh Al-Hikmah

Yaitu simpanan yang diperuntukkan untuk anggota yang mempunyai rencana untuk umroh, setoran awal minimal 1.000.000, selanjutnya sesuai dengan keinginan dari nasabah sampai uang yang terkumpul cukup untuk menunaikan ibadah umroh, selain itu juga BMT Al-Hikmah mengadakan undian setiap tahunnya yang berhadiah umroh.

7) Simpanan Terencana Al-Hikmah (SITERA)

Yaitu simpanan yang diperuntukkan bagi program pensiun, program pendidikan, persiapan haji, perumahan ataupun rencana-rencana kedepan. Jadi bagi nasabah yang sudah memasuki masa usia tua, ataupun punya rencana bangun rumah bisa ikut dalam tabungan SITERA, selain itu dalam simpanan terencana Al-Hikmah ini porsi bagi hasil lebih menguntungkan karena diperhitungkan secara akumulatif, jumlah setoran mulai dari 50.000 sampai 200.000 per bulan, dengan bagi hasil 48:52% dan juga simpanan ini tidak

terbebani biaya administrasi. Pada tabungan pensiun setorannya sebesar 100.000 perbulan selama 25 tahun

b. Produk Pembiayaan

1) Mudharabah (bagi hasil)

Penyimpan modal kerja sepenuhnya oleh BMT sedangkan nasabah menyediakan usaha dan manajemen. Hasil keuntungan akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.

2) Murabahah (jual beli)

Pembiayaan atas dasar jual beli dimana harga jual didasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah keuntungan bagi BMT. Keuntungan adalah selisih harga jual dengan harga beli yang disepakati bersama.

3) Ijarah

Pembiayaan dengan prinsip pemanfaatan atas barang atau jasa baik diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atau tidak. Keuntungan diambil dari jasa/*ujrah* berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

4) Rahn/Gadai Emas

BMT Al-Hikmah sebagai penggadai yang menyediakan dana untuk menggadai barang gadaian. BMT menanggung keamanan dan keutuhan atas barang yang digadai, keuntungan ditentukan atas pemeliharaan dan penyimpanan barang tersebut dengan persetujuan pihak yang menggadaikan (nasabah)

c. Pelayanan pembayaran rekening listrik, transfer uang dan pembayaran leasing.³

³Hasil Dokumentasi tentang ProdukKSPS BMT Al-Hikmah Semesta, pada Tanggal 15 Desember 2016, Pukul 10.00-11.00 WIB.

4. Filosofi KSPS BMT Al-Hikmah Semesta

KSPS BMT Al-Hikmah memiliki filosofi yang digambarkan dalam bentuk visi, misi dan tujuan

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan yang Islami, profesional, terbaik dan mensejahterakan.

b. Misi

- 1) Menjadikan jajaran pengurus dan pengelola KSPS BMT Al-Hikmah menjadi mukmin yang baik dan berkomitmen terhadap Islam.
- 2) Melakukan profesi pemberdayaan anggota.
- 3) Membangun budaya lembaga yang Islami.
- 4) Menerapkan konsep syariah secara benar dalam bermuamalah.
- 5) Meningkatkan mutu pelayanan kepada anggota.
- 6) Mengembangkan manajemen lembaga dan SDM pengelola.
- 7) Memperkokoh jaringan kerja.

c. Tujuan

- 1) Terwujudnya budaya kerja yang Islami
- 2) Terwujudnya lembaga keuangan yang bebas dari transaksi ribawi
- 3) Mengangkat kesejahteraan anggota
- 4) Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro⁴

5. Kerjasama dengan Instansi Lain yang Pernah dan Sedang Dilakukan

- a. Asosiasi BMT Jawa Tengah dalam pengembangan SDM
- b. BMT center pengembangan SDM
- c. PT Permodalan BMT Ventura, kerja sama peningkatan modal kerja.
- d. Bank Syariah Mandiri kerjasama peningkatan modal kerja
- e. Bank Muamalat, kerja sama peningkatan modal kerja

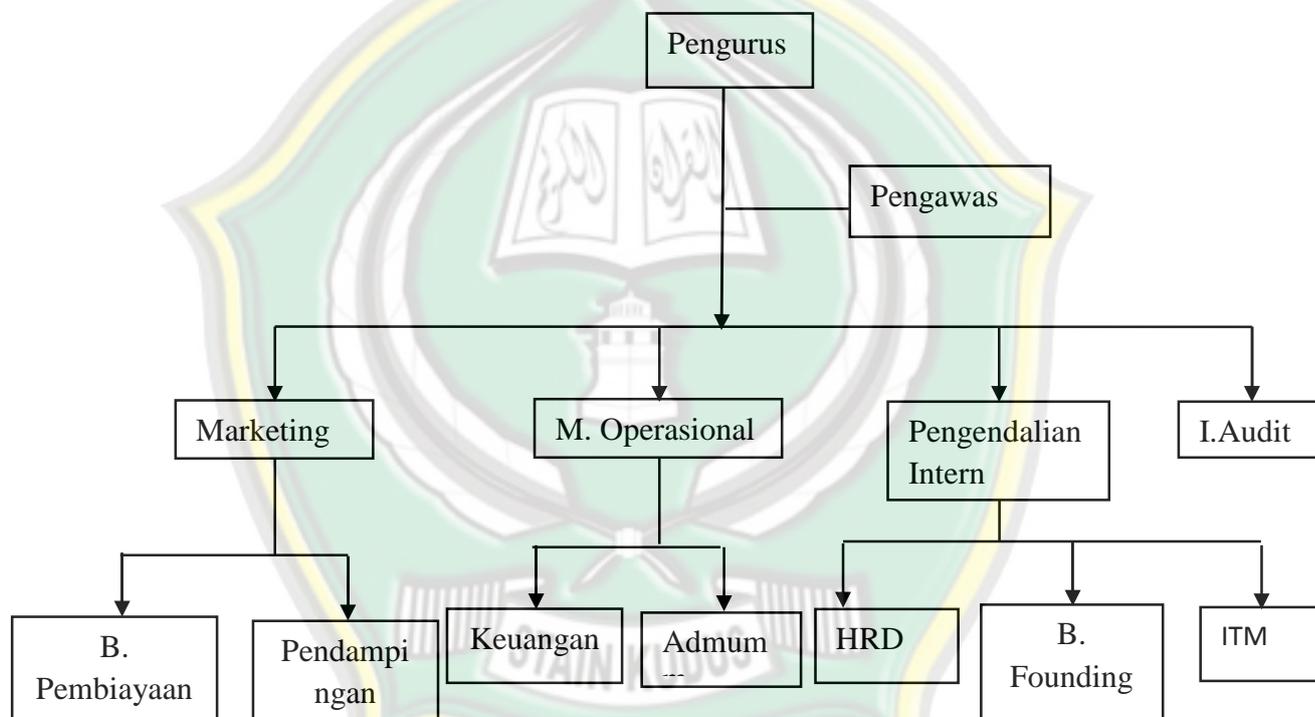
⁴Hasil Dokumentasi tentang Filosofi KSPS BMT Al-Hikmah Semesta, pada Tanggal 15 Desember 2016, Pukul 10.00-11.00 WIB.

- f. Induk Koperasi Syariah (INKOPSYAH), kerja sama peningkatan modal kerja
- g. Permata Syariah dalam pemanfaatan teknologi ATM Mini (*Marcant*)
- h. PT Citra Sarana dalam pengembangan informasi dan teknologi.⁵

6. Struktur Organisasi KSPS BMT Al-Hikmah Semesta

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSPS BMT Al-Hikmah⁶



⁵Hasil Dokumentasi tentang Kerja Sama KSPS BMT Al-Hikmah Semesta, pada Tanggal 15 Desember 2016, Pukul 10.00-11.00 WIB.

⁶Hasil Dokumentasi tentang Struktur Organisasi KSPS BMT Al-Hikmah Semesta, pada Tanggal 15 Desember 2016, Pukul 10.00-11.00 WIB.

B. Deskripsi Responden

1. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
<20	0	0%
21-30	68	69,4%
31-40	24	24,5%
>40	6	6,1%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa usia karyawan KSPS BMT Al-Hikmah yang diambil sebagai responden berusia < 20 tahun sebanyak 0 karyawan atau presentase 0%, berusia 21-30 tahun sebanyak 68 karyawan atau dengan presentase 69,4%, berusia 31-40 tahun sebanyak 24 karyawan atau dengan presentase 24,5%, sedangkan yang berusia >40 tahun sebanyak 6 karyawan atau presentase 6,1%.

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	74	75,5%
Perempuan	24	24,5%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jenis kelamin karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta yang diambil sebagai responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 74 karyawan atau

dengan presentase 75,5%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 karyawan atau dengan presentase 24,5%.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
SMA	28	28,6%
Diploma (D3)	14	14,3%
Sarjana (S1)	49	50%
Magister (S2)	7	7,1%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa pendidikan karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta yang diambil sebagai responden yang berpendidikan SMA sebanyak 28 karyawan atau dengan presentase 28,6%, berpendidikan D3 sebanyak 14 karyawan atau dengan presentase 14,3%, berpendidikan S1 sebanyak 49 atau dengan presentase 50%, sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 7 atau dengan presentase 7,1%.

4. Status Responden

Adapun data mengenai status responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Status Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Menikah	70	71,4%
Belum menikah	28	28,6%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan diatas keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa status karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta yang diambil sebagai responden sebagian besar menikah sebanyak 70 karyawan atau dengan presentase 71,4% dan sisanya belum menikah sebanyak 28 karyawan atau dengan presentase 28,6%.

5. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai status responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase(%)
< 1 tahun	18	18,4%
1-5 tahun	50	51%
5-10 tahun	24	24,5%
>10 tahun	6	6,1%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta yang diambil sebagai responden yang bekerja <1 tahun sebanyak 18 karyawan atau dengan presentase 18,4%, bekerja 1-5 tahun sebanyak 50 karyawan atau dengan presentase 51%, bekerja 5-10 tahun sebanyak 24 karyawan atau dengan presentase 24,5%, dan sisanya bekerja >10 tahun sebanyak 6 karyawan atau dengan presentase 6,1%.

6. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Jabatan Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Manajer	21	21,4%
<i>Teller</i>	20	20,4%
<i>Marketing</i>	39	39,8%
<i>Customer service</i>	9	9,2%
Lain-lain	9	9,2%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta yang diambil sebagai responden yang menjabat sebagai manajer sebanyak 21 karyawan atau dengan presentase 21,4%, sebagai *teller* 20 karyawan atau dengan presentase 20,4%, sebagai *marketing* 39 karyawan atau dengan presentase 39,8%, sebagai *customer service* sebanyak 9 karyawan atau dengan presentase 9,2%, sedangkan sisanya menjabat lain-lain sebanyak 9 karyawan atau dengan presentase 9,2%.

C. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta sebagai berikut:

1. Konsep Diri (X1)

Hasil dari penelitian pada pertanyaan pertama mengenai konsep Diri(X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Tota ISS	%	To tal S	%	To tal N	%	Tot al TS	%	Total STS	%
Konsep Diri (X1)	1	9	9,2%	51	52%	37	37,8%	1	1%	0	0%
	2	7	7,1%	46	46,9%	45	45,9%	0	0%	0	0%

	3	4	4,1%	54	55,1%	40	40,8%	0	0%	0	0%
	4	2	2%	45	45,9%	50	51%	1	1%	0	0%
	5	2	2%	54	55,1%	42	42,9%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta terhadap instrumen-instrumen variabel konsep diri. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item tentang penampilan, responden menjawab sangat setuju sebesar (9,2%), setuju (52%), netral (37,8%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan sudah merasa berpenampilan baik.
 - b. Pada item tentang pikiran, responden menjawab sangat setuju sebesar (7,1%), setuju (46,9%), netral (45,9%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).Sebagian besar karyawan selalu berfikir positif terhadap pekerjaan mereka.
 - c. Pada item tentang perasaan, responden menjawab sangat setuju sebesar (4,1%), setuju (55,1%), netral (40,8%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa setiap masalah pasti ada jalan keluarnya.
 - d. Pada item tentang emosi, responden menjawab sangat setuju sebesar (2%), setuju (45,9%), netral (51%), tidak setuju (1%) dan sangat tidak setuju (0%).Sebagian besar karyawanragu-ragu bisa selalu mengontrol emosi ketika menghadapi konsumen.
 - e. Pada item tentang pandangan, responden menjawab sangat setuju sebesar (2%), setuju (55,1%), netral (42,9%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).Sebagian besar karyawan memiliki pandangan/visi yang baik dalam bekerja
2. Pengalaman Kerja (X2)

Hasil dari penelitian pada pertanyaan mengenai pengalaman kerja(X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Tot al SS	%	To tal S	%	To tal N	%	Tot al TS	%	Total STS	%
Pengala man Kerja (X2)	1	4	4,1%	63	64,3%	31	31,6%	0	0%	0	0%
	2	10	10,2 %	62	63,3%	26	26,5%	0	0%	0	0%
	3	4	4,1%	51	52%	43	43,9%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta terhadap instrumen-instrumen variabel pengalaman kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item tentang lama masa kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (4,1%), setuju (64,3%), netral (31,6%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa lama menjalani profesi merupakan bukti bahwa sudah memiliki pengalaman kerja.
- b. Pada item tentang tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,2%), setuju (63,3%), netral (26,5%), tidak setuju (0 %) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pengetahuan dan keterampilan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- c. Pada item tentang penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, responden menjawab sangat setuju sebesar (4,1%), setuju (52%), netral (43,9%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pengalaman kerja dapat membuat karyawan menguasai pekerjaan dengan baik.

3. Disiplin Kerja (X3)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan mengenai disiplin kerja(X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Tot al SS	%	To tal S	%	To tal N	%	Tot al TS	%	Total STS	%
Disiplin Kerja (X3)	1	0	0%	56	57,1%	42	42,9%	0	0%	0	0%
	2	4	4,1%	54	55,1%	36	36,7%	4	4,1%	0	0%
	3	1	1%	60	61,2%	37	37,8%	0	0%	0	0%
	4	2	2%	43	43,9%	50	51%	3	3,1%	0	0%
	5	1	1%	55	456,1%	42	42,9%	0	0%	0	0%
	6	6	6,1%	48	49%	42	42,9%	2	2%	0	0%
	7	6	6,1%	58	59,2%	31	31,6%	3	3,1%	0	0%
	8	11	11,2 %	64	65,3%	23	23,5%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta terhadap instrumen-instrumen variabel disiplin kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item tentang tujuan dan kemampuan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (0%), setuju (57,1%), netral (42,9%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan merasa mampu menguasai pekerjaan sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.
- b. Pada item tentang keteladanan pimpinan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (4,1%), setuju (55,1%), netral (36,7%), tidak setuju (4,1%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan merasa pimpinan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta sudah memberikan contoh yang baik bagi para karyawannya.

- c. Pada item tentang balas jasa, responden menjawab sangat setuju sebesar (1%), setuju (61,2%), netral (37,8%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan merasa sudah mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan.
 - d. Pada item tentang keadilan, responden menjawab sangat setuju sebesar (2%), setuju (43,9%), netral (51%), tidak setuju (3,1%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar merasa ragu-ragu bahwa ketika bekerja semua karyawan diperlakukan sama sesuai prosedur.
 - e. Pada item tentang waskat, responden menjawab sangat setuju sebesar (1%), setuju (56,1%), netral (42,9%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan merasa pimpinan selalu memantau pekerjaan dan memberi solusi terhadap masalah dalam pekerjaan karyawan.
 - f. Pada item tentang sanksi hukuman, responden menjawab sangat setuju sebesar (6,1%), setuju (49%), netral (42,9%), tidak setuju (2%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan merasa karyawan yang tidak disiplin sudah mendapat sanksi.
 - g. Pada item tentang ketegasan, responden menjawab sangat setuju sebesar (6,1%), setuju (59,2%), netral (31,6%), tidak setuju (3,1%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan merasa KSPS BMT Al-Hikmah Semesta sudah tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin.
 - h. Pada item tentang hubungan kemanusiaan, responden menjawab sangat setuju sebesar (11,2%), setuju (65,3%), netral (23,5%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan merasa hubungan yang dijalin dengan mitra kerja dapat membantu mereka dalam bekerja.
4. Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan mengenai prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Prestasi Kerja (Y)	1	15	15,3%	68	69,4%	15	15,3%	0	0%	0	0%
	2	16	16,3%	66	67,3%	15	15,3%	1	1%	0	0%
	3	2	2%	62	63,3%	34	34,7%	0	0%	0	0%
	4	3	3,1%	68	69,4%	26	26,5%	1	1%	0	0%
	5	5	5,1%	69	70,4%	24	24,5%	0	0%	0	0%
	6	5	5,1%	63	64,3%	26	26,5%	4	4,1%	0	0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta terhadap instrumen-instrumen variabel prestasi kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item tentang hasil kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15,3%), setuju (69,4%), netral (15,3%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa hasil kerja yang baik dapat menunjang prestasi mereka.
- b. Pada item tentang pengetahuan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (16,3%), setuju (67,3%), netral (15,3%), tidak setuju (1%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pengetahuan pekerjaan yang didapat membuat hasil kerja baik.
- c. Pada item tentang inisiatif, responden menjawab sangat setuju sebanyak (2%), setuju (63,3%), netral (34,7%), tidak setuju (3,1%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa inisiatif mereka dalam bekerja dapat menunjang prestasi kerja.
- d. Pada item tentang kecekatan mental, responden menjawab sangat setuju sebesar (3,1%), setuju (69,4%), netral (26,5%), tidak setuju (1%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan merasa

kecekatan mental yang dipunyai dapat membantu mereka bertindak secara cepat dan tepat dalam bekerja.

- e. Pada item tentang sikap, responden menjawab sangat setuju sebesar (5,1%), setuju (70,4%), netral (24,5%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa sikap yang mereka tunjukkan dalam bekerja membuat orang lain nyaman berinteraksi dengan mereka.
- f. Pada item disiplin waktu dan absensi, responden menjawab sangat setuju sebesar (5,1%), setuju (64,3%), netral (26,5%), tidak setuju (4,1%) dan sangat tidak setuju (0%). Sebagian besar karyawan setuju ketepatan waktu dan absensi memberika kontribusi terhadap prestasi mereka.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $30-3$ atau $df=27$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,381. Apabila r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16.0. Berikut ini hasil pengujian validitas berdasarkan *pilot test* (non responden) sebesar 30 orang.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan
Konsep Diri(X1)	P1	0,420	0,381	Valid
	P2	0,435	0,381	Valid
	P3	0,413	0,381	Valid
	P4	0,461	0,381	Valid
	P5	0,428	0,381	Valid
Pengalaman kerja (X2)	P6	0,421	0,381	Valid
	P7	0,505	0,381	Valid
	P8	0,423	0,381	Valid
Disiplin Kerja (X3)	P9	0,509	0,381	Valid
	P10	0,399	0,381	Valid
	P11	0,412	0,381	Valid
	P12	0,580	0,381	Valid
	P13	0,389	0,381	Valid
	P14	0,529	0,381	Valid
	P15	0,637	0,381	Valid
	P16	0,489	0,381	Valid
Prestasi Kerja(Y)	P17	0,416	0,381	Valid
	P18	0,426	0,381	Valid
	P19	0,508	0,381	Valid
	P20	0,403	0,381	Valid
	P21	0,383	0,381	Valid
	P22	0,382	0,381	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,381) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16.0. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrumen berdasarkan *pilot test* (non responden) sebanyak 30 orang.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffiens	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Konsep Diri (X1)	5 item	0,714	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	3 item	0,731	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	8 item	0,736	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	6 item	0,710	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2, X3 dan Y) dapat dikatakan *reliabel*.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungannya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.390	2.735		3.068	.003		
Konsep Diri (X1)	.268	.109	.234	2.451	.016	.887	1.127
Pengalaman Kerja (X2)	.309	.152	.201	2.036	.045	.831	1.203
Disiplin Kerja (X3)	.215	.083	.247	2.585	.011	.888	1.127

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,887, 0,831, 0,888 dan VIF masing-masing 1,127, 1,203 dan 1,127. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Waston.

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.491 ^a	.241	.216	1.550	1.743

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

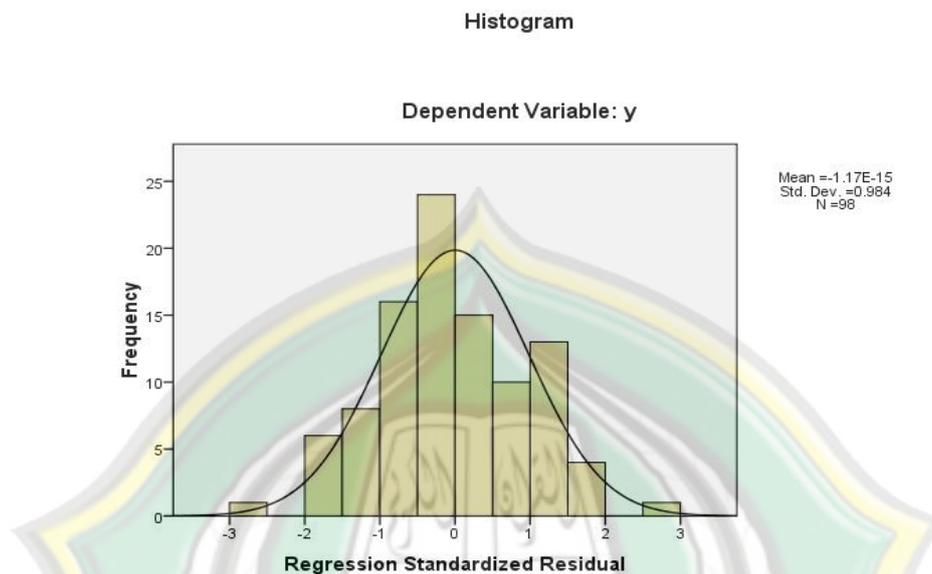
Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1.743 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1.743 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$ dan jumlah data ($n = 98$ dan $k = 3$) diperoleh nilai dL sebesar 1,609, dU sebesar 1,735. $4-dU$ sebesar 2,265, $4-dL$ sebesar 2,391, maka $dU < d < 4-dU$ atau $1,735 < 1,743 < 2,265$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot* berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik *P-P Plot*, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

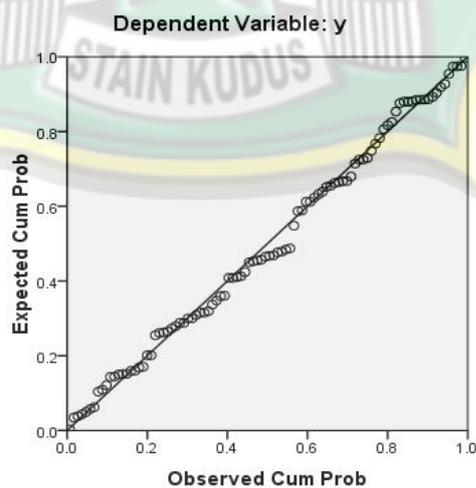
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Dengan Norma P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

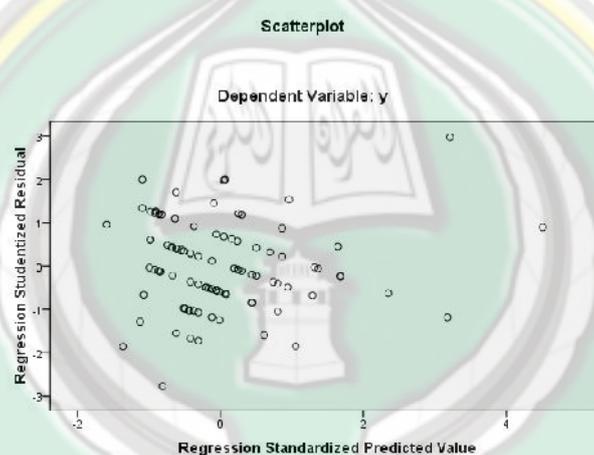


Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan grafik *scatterplot* di bawah ini menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

Gambar 4.4
Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.390	2.735		3.068	.003
x1	.268	.109	.234	2.451	.016
x2	.309	.152	.201	2.036	.045
x3	.215	.083	.247	2.585	.011

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Dari hasil diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 8,390 + 0,268X_1 + 0,309X_2 + 0,215X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi Konsep Diri

b₂ : Koefisien regresi Pengalaman Kerja

b₃ : Koefisien regresi Disiplin Kerja

X₁ : Konsep Diri

X₂ : Pengalaman Kerja

X₃ : Disiplin Kerja

e : Standar eror

Dapat diinterprestaikan sebagai berikut:

- Konstanta a = 8,390 memberikan arti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka variabel prestasi kerja (Y) sebesar 8,390
- Nilai koefisien regresi konsep diri (X₁) sebesar 0,268. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan konsep diri sebesar 100% maka prestasi kerja karyawan juga meningkat sebesar 26,8%.

- c. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,309. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar 100% maka prestasi kerja karyawan juga meningkat sebesar 30,9%.
- d. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,215. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 100% maka prestasi kerja karyawan juga meningkat sebesar 21,5%.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) prestasi kerja, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah konsep diri (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.216	1.550

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,216, Ini artinya bahwa sumbangan pengaruh konsep diri (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) dipengaruhi sebesar 21,6%. Jadi besarnya pengaruh antara konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta sebesar 21,6% sedangkan

sisanya 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian meliputi variabel kesetiaan, variabel kejujuran, variabel kreativitas, variabel kerja sama dan variabel kepemimpinan. *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 1,550 semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

3. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (98 - 3 - 1)$ dengan signifikansi 5% adalah 1,985. Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Koefisien Regresi

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interprestasi
Konsep Diri (X1)	2.451	1,985	0,016	Berpengaruh dan Signifikan
Pengalaman Kerja(X2)	2.036	1,985	0,045	Berpengaruh dan Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	2.585	1,985	0,011	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

- a. Pengaruh Konsep Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta

Hasil pengujian konsep diri terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta menunjukkan nilai t_{hitung} 2.451 dengan nilai t_{tabel} 1,985 dan *value* sebesar 0,016 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.451 > 1,985$)

yang artinya konsep diri merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta

- b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta

Hasil pengujian statistik pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta menunjukkan nilai t_{hitung} 2.036 dengan nilai t_{tabel} 1,985 dan *value* sebesar 0,045 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.036 > 1,985$) yang artinya pengalaman kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta

- c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta

Hasil pengujian statistik pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta menunjukkan nilai t_{hitung} 2.585 dengan nilai t_{tabel} 1,985 dan *value* sebesar 0,011 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.585 > 1,985$) yang artinya disiplin kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2, X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). Seperti “terdapat pengaruh bersama-sama antara faktor konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta”. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18
Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.550	3	23.850	9.929	.000 ^a
	Residual	225.797	94	2.402		
	Total	297.347	97			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Dari hasil uji anova atau F test, didapat F hitung sebesar 9.929 dengan F tabel sebesar 3,093, ini berarti nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($9.929 > 3,093$) dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Responden terdiri atas karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara baik dari pusat ataupun cabang, dari cabang-cabangnya meliputi Bangsri, Guyangan, Lebak, Mlonggo, Sambung Oyot, Kembang, Suwawal, Tawar, Ngabul, Pecangaan, Kalinyamatan, Guwo Sobokerto, Welahan, Mayong, Nalumsari, Undaan, Dawe, Weleri, Kaliwungu. Untuk memperoleh data penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner ke semua karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta. Teknik yang digunakan peneliti dalam menyebar kuesioner adalah, peneliti menitipkan kuesioner kepada pihak KSPS BMT Al-Hikmah Semesta untuk disebarkan kepada karyawan, dan peneliti mengambil kuesioner satu minggu kemudian setelah penyebaran kuesioner yang dititipkan tersebut diberikan dan diisi oleh responden.

Dari persamaan regresi terlihat bahwa parameter koefisien regresinya untuk variabel konsep diri (X_1), variabel pengalaman kerja (X_2), dan

variabel disiplin kerja (X_3) adalah positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel konsep diri (X_1), variabel pengalaman kerja (X_2), dan variabel disiplin kerja (X_3) maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Hal ini karena terdapat pengaruh secara simultan antara variabel konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda (*linier multiple regression*) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*coefficient of determination*) yang dinotasikan dengan *Adjusted R Square* besarnya 0,216, hal ini berarti berarti 21,6% variasi prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen, konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja dan sisanya ($100\% - 21,6\% = 78,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang belum diteliti oleh penulis dan tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. Pengaruh Konsep Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.17 menunjukkan nilai koefisien regresi konsep diri sebesar 0,268 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,016 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa jika terdapat peningkatan konsep diri maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja adalah konstan. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan derajat df $(98-3-1) = 94$ dengan taraf signifikansi $5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 1,985 yang memperoleh $t_{hitung} (2.451) > t_{tabel} (1,985)$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa konsep diri berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh penelitian terdahulu, yakni oleh Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal dan Merlyn Karuntu yang berjudul “Pengaruh Konsep

Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara”. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konsep diri terhadap prestasi kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Namun, pada obyek yang berbeda yakni pada karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa konsep diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.17 menunjukkan nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,309 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,045 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa jika terdapat peningkatan pengalaman kerja maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel konsep diri dan disiplin kerja adalah konstan. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan derajat df $(98-3-1) = 94$ dengan taraf signifikansi $5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 1,985 yang memperoleh $t_{hitung} (2,036) > t_{tabel} (1,985)$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Livanda Wenly Umboh, Benhard Tewal, dan Adolfina yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pangalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Enseval Putera Mega Trading Manado”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa dari hasil analisis regresi linier berganda terdapat hubungan signifikan antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Mega Trading. Namun, pada obyek yang berbeda yakni pada karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara. Hasil penelitian ini memberikan bukti

empiris bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.17 menunjukkan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,215 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,011 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa jika terdapat peningkatan disiplin kerja maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel konsep diri dan pengalaman kerja adalah konstan. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan derajat df $(98-3-1) = 94$ dengan taraf signifikansi $5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 1,985 yang memperoleh $t_{hitung} (2,585) > t_{tabel} (1,985)$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhytia G. Tua, Bernhard Tewel dan Merlyn Karuntu yang berjudul “Pengaruh Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Namun, pada obyek yang berbeda yakni karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Konsep Diri, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

Dalam penelitian ini hasil dari uji statistik F (uji parameter signifikansi simultan) dapat diketahui bahwa konsep diri, pengalaman

kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji anova atau F test, didapat F hitung sebesar 9.929 dengan F tabel 3,093 ini berarti F hitung lebih besar daripada F tabel ($9.929 > 3,093$) dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa KSPS BMT Al-Hikmah Semesta dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menerapkan konsep diri yang baik, khususnya dalam akhlak karyawan itu sendiri baik di lingkungan kerja atau pun di lingkungan rumah karyawan tersebut, memberikan pelatihan-pelatihan dalam bidang masing-masing karyawan sehingga dapat menambah pengalaman dari karyawan tersebut untuk digunakan di kemudian hari, dan juga menerapkan kedisiplinan dengan absen yang terdiri dari absen manual, finger print dan juga absen rekap perbulan. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima

H. Implikasi Penelitian

Berkaitan dengan implikasi penelitian ini, peneliti menganalisis dari tiga variabel independen yaitu konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Agar dapat gambaran lebih mendalam serta komprehensif maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan

prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan konsep diri, memberi pelatihan sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman karyawan, dan juga meningkatkan kesadaran karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja.

2. Praktis

- a. Konsep diri dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta, oleh karena itu, KSPS BMT Al-Hikmah harus selalu memberi motivasi karyawannya, pengarahan dan gambaran tentang dunia yang akan dijalani sehingga meningkatkan rasa percaya diri karyawan tersebut, dan juga selalu berfikir optimis.
- b. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta, oleh karena itu KSPS BMT Al-Hikmah diharapkan dapat memberikan pelatihan-pelatihan terkait dengan pekerjaan masing-masing karyawan, sehingga pengetahuan karyawan tersebut bertambah dan dapat digunakan dikemudian hari. Selain itu, karyawan dapat juga saling berinteraksi dengan mitra kerja yang harapannya karyawan tersebut dapat bertukar pikiran dengan mitra kerjanya, hal itu juga dapat memberikan pengetahuan baru bagi karyawan.
- c. Disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta, oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih tegas terhadap karyawannya yang tidak disiplin, sehingga dapat memberikan sedikit rasa jera terhadap karyawan tersebut, yang harapannya dapat lebih meningkatkan rasa kedisiplinan karyawan.