

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### a. Sejarah Berdirinya KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Sejarah BMT ada di Indonesia, dimulai tahun 1984 dikembangkan oleh mahasiswa ITB di Masjid Salman yang mencoba menggulirkan lembaga pembiayaan berdasarkan syari'ah bagi usaha kecil. Kemudian BMT lebih di berdayakan oleh ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia) sebagai inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBU).

BMT membuka kerjasama dengan lembaga pemberi pinjaman dan peminjam bisnis skala kecil dengan berpegang pada prinsip dasar tata ekonomi dalam agama islam yakni saling rela, percaya dan tanggung jawab, serta terutama sistem bagi hasilnya. BMT terus berkembang BMT akan terus berproses dan berupaya mencari trobosan baru untuk memajukan perekonomian masyarakat, karena masalah muamalah memang berkembang dari waktu kewaktu.

Profil BMT Yaummi Maziah Assa'adah pati sering juga disebut dengan BMT Yaummi MAS Pati, Cikal berdirinya BMT Yaummi MAS sendiri berasal dari Muhammad Jatmiko muda, mulai meneliti Teknosa ITB Bandung, dengan hasil luar biasa, manager-manager lembaga keuangan syari'ahnya sudah ber-mercy ria, dengan bisnis sampai kepengeboran minyak. Dan konon beberapa tahun kemudian mereka bangrut pencarian pun berlanjut dan ketemu dengan BINAMA. Pada saat itu bulan November 1994 telah diadakan perekrutan untuk pelatihan BMT bekerjasama dengan dompet Dhuafa Republika.<sup>1</sup> Dan jadilah pelatihan angkatan kedua yang dimotori oleh Mas Ery Sudewo dan Mas Jamil Azzaini, sebagai pelatihan BMT terbaik dan akhirnya menetaskan Forum Ekonomi Syari'ah (FES).

Hanya dengan rentang waktu satu bulan setelah pelatihan, Bapak Muhammad Jatmiko Ch (yang sekarang menjadi ketua pengurus BMT Yaummi MAS) membentuk BMT dengan nama Koperasi Karyawan BMT Yaummi dengan dibantu beberapa ustadz-dzah TPA Yaummi MAS dan beberapa

---

<sup>1</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyiyah Assa'adah Pati, Dikutip 2 April 2023.

tenaga profesional. Dan dari Forum Ekonomi Syari'ah hadir juga BMT-BMT yang sekarang cukup bisa dibanggakan seperti BMT Beringharjo di Jogja, BMT Binamas di Purworejo, BMT Bima di Muntilan dan tentu saja BMT Yaummi MAS di Pati. Saat bersamaan telah lahir undang-undang perbankan yang membolehkan untuk usaha perbankan menentukan bunga sendiri sampai ke bunga nol, dan inspirasi ini ditangkap sebagian 29 ummat islam untuk menetaskan Bank Muamalah Indonesia (BMI) sebagai pelopor Bank Syari'ah pertama murni syari'ah di Indonesia.

Waktu berlanjut semangat berekonomi syari'ah semakin menyala maka jadilah BMT Yaummi menjadi tempat study banding, tempat magang dan pelatihan. Seiringnya waktu berjalan sangat efektif dari seluruh jaringan BMT yang disatukan oleh Badan Hukum Koperasi Jasa Keuangan syari'ah KJKS BMT Yaummi Fatimah tingkat Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2012. Alhamdulillah, mulai bulan Januari tahun 2012 penyatuan pada Badan Hukum dan menyatukan kegiatan usaha yang berhasil dilaksanakan oleh BMT.<sup>2</sup> BMT memiliki anggota sekitar 750 orang yang tinggal di Jawa Tengah, BMT Yaummi memiliki kegigihan untuk mengembangkan sayap diseluruh kota Jawa tengah dan sekarang BMT mulai berkibar di Klaten, Magelang, Gombong, Cilacap, Tegal, dan Pati sendiri sebagai pusat kegiatan dengan cabang 13 dikecamatan-kecamatan

Perkembangan zaman dan teknologi KJKS BMT Yaummi terus mengikuti selain mengembangkan cabang di kota lain seperti kudu dan rembang akan menyusul di daerah-daerah Jawa Tengah lainnya. Jaringan terkondisi dengan baik sehingga BMT tidak ketinggalan oleh sistem yang digunakan BMT lainnya seperti SMS Banking sistem untuk jaringan KJKS BMT Yaummi se Jawa Tengah.

Awal mula perubahan nama pada BMT Yaummi Fatimah ke BMT Yaummi Maziyah Assa'adah, dikarenakan dari pihak koperasi tidak menginginkan adanya BMT pada tingkat atas pada pemerintah yang ingin di kuasa oleh pihak Nasionalis. BMT berindetik dengan kata Koperasi dan pihak dinas tidak menginginkan dan BMT juga mempunyai Asosiasi Nasional bahwa nama BMT harus ada pada lembaga tersebut. Karena

---

<sup>2</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, Dikutip 2 April 2023.

dari pihak eksekuler tidak mengharapkan karena merasa tersaing dengan adanya BMT. Dari pihak Dinas pada zaman dahulu tidak ada nama simpan pinjam dan sekarang di jadikan namanya Koperasi Simpan Pinjam (KPPS) kebijakan dari Dinas Koperasi. BMT mempunyai komitmen bahwa harus adanya nama Arab yaitu BMT Yaummi Fatimah menjadi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah (membahagiakan dan menguntungkan), perubahan ini dilakukan pada tahun 2016.<sup>3</sup>

**b. Visi, Misi dan Tujuan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati**

Adapun visi, misi dan tujuan dari YaummiMaziyah Assa'adah Pati, sebagai berikut :

1) Visi

Menjadi lembaga keuangan yang mengedepankan profit dengan berdasarkan syari'ah.

2) Misi

a) Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai dengan nilai-nilai syari'ah.

b) Menjunjung tinggi akhlaqul karimah dalam mengelola amanah ummat.

c) Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota.

d) Menjadi BMT Yaummi Fatimah tumbuh berkembang secara sehat dengan tolak ukur kewajaran lembaga keuangan pada umumnya.

e) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.

3) Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan mengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syari'ah, menjunjung tinggi akhlaqul karimah serta mengutamakan kepuasan anggota.

**c. Struktur Organisasi di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati**

Dalam Perusahaan membutuhkan struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Adapun struktur organisasi didalam KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yaitu mulai dari susunan pengurus yaitu Ketua Umum Muhammad Ahyar, ME., Ketua Satu yaitu Ahmad Majuri, SE, ME., Ketua Dua yaitu H.

---

<sup>3</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyiyah Assa'adah Pati, Dikutip 2 April 2023.

Kartono, Sekretaris yaitu Dwi Styaningrum, S. Sos., dan Bendahara yaitu Sri Wahyuni, S.Sos. Untuk Dewan Pengawas Syariah diketuai oleh KH. Abdul Wahid Hasim. Untuk dewan Dewan Pengawas Slamet Santoso, S.Kom.I. Untuk Koordinator Area yaitu Abu Masdar, dan Purnoto, A.Ma. Dan untuk Kepala Bagian yaitu Kepala Bagian Risk Finance oleh Anton Prasetyo dan Kepala Bagian Audit yaitu Supriyadi.<sup>4</sup>

**d. Produk-Produk di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati**

**1) Simpanan**

**a) Mudharabah**

Suatu Aqad antara dua pihak atas penyerahan uang dari satu pihak ke pihak yang lain, untuk berdagang, dan keuntungannya dibagi sesuai kesepakatan. SISUKA atau yang disebut dengan Simpanan Sukarela Berjangka adalah Simpanan Dengan akad mudharabah memberikan keuntungan bagi hasil dengan nisbah:

1. Jangka waktu 3 bulan nisbahnya 47:53.
2. Jangka waktu 6 bulan nisbahnya 55:45.
3. Bebas biaya administrasi bulanan.
4. Si Suka dapat di jadikan sebagai agunan pembiayaan.

**b) Wadi'ah Yad dhamanah**

**1) SIRELA (Simpanan Sukarela Lancar)**

Setoran awal minimal Rp. 10.000,- dan selanjutnya minimal Rp. 5.000.

- Menggunakan akad wadi'ah yadlommanah memberikan rasa aman dan mendapatkan keuntungan yang menarik setiap bulan.
- Penarik simpanan yang tepat,kapanpun membutuhkan kami siap melayani.
- Tidak ada adminitrasi bulanan.<sup>5</sup>

**2) SIDIKAMAL (Simpanan Pendidikan Amanah dan Leluasa)**

- Setoran awal minimal Rp. 25.000,- dan kelipatannya.
- Jangka waktu 3 sampai 6 tahun.

---

<sup>4</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyiyah Assa'adah Pati, Dikutip 2 April 2023.

<sup>5</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyiyah Assa'adah Pati, Dikutip 2 April 2023.

- Menggunakan akad wadi'ah yadlommanah memberikan rasa aman dan mendapatkan keuntungan setiap bulan.
  - Bebas biaya administrasi bulanan.
  - Penarikan dapat dilakukan pada saat jatuh tempo sesuai dengan jangka waktunya. Setiap bulan juni mendapatkan hadiah paket belajar.
- 3) SIMAPAN (Simpanan Masa Depan)
- Tabungan yang direncanakan oleh program dalam jangka waktu terserah nasabah.
  - Mulai dari 3 bulan setoran minimal Rp. 50.000.
  - Mulai bulan dari 6 setoran minimal Rp. 25.000.
  - Mendapatkan bagian keuntungan setiap bulan.
- 4) SIMWAPRES (Simpanan Siswa Berprestasi)
- Simpanan yang dibuat khusus untuk pelajar guna melatih keberanian siswa untuk berhubungan dengan lembaga keuangan dan belajar merencanakan anggaran belanja sewaktu dibutuhkan tidak kesulitan serta berlatih hidup hemat.
- Simpanan pertama Rp. 10.000 selanjutnya Rp. 50.000.
  - Waktu menyetor bebas tergantung keinginan pelajar.
  - Mendapat hadiah setiap bulan Juli dan Januari.
  - Penarik dilakukan pada bulan Juni dan Desember.
  - Mendapat bagian keuntungan setiap bulan.
- 5) SI HAJI ATAU SI UMROH
- Simpanan haji atau umroh adalah produk simpanan yang didesain untuk biaya naik haji atau umroh, dengan fasilitas :<sup>6</sup>
- Mendapat porsi bagi hasil sesuai keputusan manajemen, dengan perkiraan bonus sekitar 40 bagian, setara kurang lebih 8,2% (Bonus tertinggi dibanding simpanan lainnya untuk membantu orang naik haji atau umroh.
  - Setoran minimal Rp. 100.000 dan selanjutnya bebas sewaktu-waktu, dengan penarikan hanya digunakan untuk berhaji atau umroh.

---

<sup>6</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyiyah Assa'adah Pati, Dikutip 2 Maret 2023.

## 6) SI HAJI ATAU UMROH ANAK

Sama dengan SIHAJI ATAU SIUMROH, tetapi ini memiliki fasilitas tersendiri :

- Mendapatkan porsi bagi sesuai keputusan manajemen, dengan perkiraan bonus sekitar 35% (setara kurang lebih 7%).
- Mendapatkan hadiah di awal.
- Ketentuan lainnya sesuai simpanan haji atau umroh dewasa.

## 7) SI QURRBAN

SI QURRBAN merupakan simpanan yang didesain untuk menyiapkan dana qurban.

Fasilitas :

- Mendapatkan porsi bagi hasil sesuai keputusan manajemen, dengan perkiraan bonus sekitar 37% (setara kurang lebih 7,5%).
- Setoran minimal Rp. 100.000 untuk selanjutnya bebas, dan hanya bisa dipergunakan untuk qurban.

## 2) Pembiayaan

Di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati pembiayaan dikenal hanya satu jenis, yaitu murabahah.<sup>7</sup> Merupakan pembiayaan dengan jual beli sistem angsuran, harga ditentukan di awal (modal plus keuntungan), diangsur dalam waktu tertentu (misal 12 bulan, 24 bulan, dan lain-lain).

- a. Rukun Murabahah : penjual, pembeli, barang yang dijual, harga yang disepakati dan ijab dan qobul (perjanjian atau persetujuan).
- b. Syarat-Syarat Murabahah
  - 1) Syarat yang terkait dengan penjual dan pembeli : sempurna akal fikiran, cukup umur (baligh), cakap (mengerti hukum) dan tidak terpaksa melakukan jual-beli, saling ridho.
  - 2) Syarat yang terkait dengan barang-barang yang dijual harus ada, jelas kepimilikannya, jelas kriterianya (ukuran, bentuk, warna dan sifat) dan halal.
  - 3) Syarat yang terkait dengan harga harus jelas dan disepakati, jenis mata uang harus jelas, dan

---

<sup>7</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyiyah Assa'adah Pati, Dikutip 2 April 2023.

pembayaran boleh ditangguhkan atau diangsur dengan syarat :

- Jelas jangka waktu dan cara pembayarannya.
- Jangka waktu efektif terhitung dari tanggal penyerahan.
- Jangka waktu tidak boleh didasarkan pada musim yang tidak tetap.
- Penjual berhak menentukan harga, dan Pembeli berhak menawar harga. (jadinya harga setelah saling ridho menerima antara kedua-belah pihak itulah harga yang disepakati).

c. Tahapan Murabahah

Tahapan murabahah di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah adalah sebagai berikut :<sup>8</sup>

- 1) Nasabah datang kepada marketing dan mengajukan pembiayaan, mengisi formulir pengajuan pembiayaan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah.
- 2) Marketing melakukan atas barang yang akan di akad, melaporkan kepada komite dan dilakukan sidang komite (berdasar besarnya plafon), dan dilakukan persetujuan atau tidak.
- 3) KSPPS memberi surat persetujuan (jika disetujui), dan memberikan ketentuan yang perludilengkapi dan dilaksanakan.
- 4) Nasabah datang ke KSPPS bagian pembelian bagian administrasi, untuk dilakukan proses akad pembelian barang yang dijadikan objek jaminan atau barang yang dijual-belian. Nasabah mendapat uang kontan. (proses akad lengkap dihadapan notaris).
- 5) Nasabah menghadap ke bagian penjualan (diwakili marketing atau komite) untuk membeli barang yang telah dijual, dan mendapat ketentuan kesepakatan nilai angsuran dan lama angsuran secara jelas.
- 6) Kemudian proses akad pembelian dengan angsuran.
- 7) Semua dokumen ditandatangani (seluruh proses di atas, administrasinya terlampir).<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyiyah Assa'adah Pati, Dikutip 2 April 2023.

<sup>9</sup> Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyiyah Assa'adah Pati, Dikutip 2 April 2023.

## 2. Gambaran Umum Responden

Bagian ini menjelaskan karakteristis umum responden, seperti jenis kelamin, lama bekerja, usia responden, dan pendidikan terakhir. Dengan jumlah responden 51 yang dihitung berdasarkan sampel, penelitian ini dilaksanakan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'aah Pati. Situasi atau kondisi yang dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk memahami hasil penelitian merupakan bagian penting untuk dijelaskan dalam penelitian ini.

### a. Jenis Kelamin

Berikut ini data mengenai jenis kelamin dari karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'aah Pati.

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin**

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid LAKI-LAKI	24	47.1	47.1	47.1
PEREMPUAN	27	52.9	52.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : IBM SPSS Statistika 22*

Dari hasil yang terdapat pada tabel di atas dapat dilihat dari 51 karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 karyawan (47,1%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 27 karyawan (52,9%)

### b. Lama Bekerja

Berikut ini data mengenai lama bekerja dari karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'aah Pati.

**Tabel 4. 2 Lama Bekerja**

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid 1-5	9	17.6	17.6	17.6
5-10	14	27.5	27.5	45.1
>10	28	54.9	54.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : IBM SPSS Statistika 22*

Dari hasil yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat dari 51 karyawan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 9 karyawan (17,6%), 5-10 tahun sebanyak 14 karyawan (27,6%), diatas 10 tahun sebanyak 28 karyawan (54,9%).

**c. Usia Responden**

Berikut ini data mengenai usia responden dari karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'ah Pati.

**Tabel 4. 3 Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	19	37.3	37.3	37.3
30-40	25	49.0	49.0	86.3
>40	7	13.7	13.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : IBM SPSS Statistika 22*

Dari hasil yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat dari 51 karyawan yang memiliki usia 20-30 tahun sebanyak 19 karyawan (37,3%), usia 30-40 tahun sebanyak 25 karyawan (49,0%), dan usia diatas 40 tahun sebanyak 7 karyawan (13,7%).

**d. Pendidikan Terakhir**

Berikut ini data mengenai pendidikan terakhir dari karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'ah Pati.

**Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	23	45.1	45.1	45.1
S1	28	54.9	54.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : IBM SPSS Statistika 22*

Dari hasil yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat dari 51 karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 23 karyawan (45,1%) dan S1 sebanyak 28 karyawan (54,9%)

### e. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Hasil penelitian jawaban responden tentang penempatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), dimana peneliti akan menjelaskan berdasarkan hasil distribusi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X1)**

X1	SS F(%)	S F(%)	N F(%)	ST F(%)	STS F(%)	TOTAL F(%)
X1.1	13 (25,5)	32 (62,7)	5 (9,8)	0 (0)	1 (2,0)	51 (100)
X1.2	18 (35,3)	31 (60,8)	2 (3,9)	0 (0)	0 (0)	51 (100)
X1.3	12 (23,5)	35 (68,6)	4 (7,8)	0 (0)	0 (0)	51 (100)
X1.4	4 (7,8)	14 (27,5)	20 (39,2)	12 (23,5)	1 (2,0)	51 (100)
X1.5	13 (25,5)	25 (49,0)	9 (17,6)	4 (7,8)	0 (0)	51 (100)

*Sumber : Data Primer Diolah 2023*

Berdasarkan data diatas, responden memberikan tanggapan pernyataan terhadap variabel penempatan kerja, yang terdiri dari lima item pernyataan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan pada penelitian.

**Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2)**

X2	SS F(%)	S F(%)	N F(%)	ST F(%)	STS F(%)	TOTAL F(%)
X2.1	20 (39,2)	23 (45,1)	4 (7,8)	2 (3,9)	2 (3,9)	51 (100)
X2.2	19 (37,3)	21 (41,2)	8 (1,7)	3 (5,9)	0 (0)	51 (100)
X2.3	19 (37,3)	23 (45,1)	6 (11,8)	1 (2,0)	2 (3,9)	51 (100)

*Sumber : Data Primer Diolah 2023*

Berdasarkan data diatas, responden memberikan tanggapan pernyataan terhadap variabel lingkungan kerja, yang terdiri dari tiga item pernyataan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan pernyataan pada penelitian.

**Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2)**

Y	SS F(%)	S F(%)	N F(%)	ST F(%)	STS F(%)	TOTAL F(%)
Y1.1	9 (17,6)	34 (66,7)	6 (11,8)	1 (2,0)	1 (2,0)	51 (100)
Y1.2	8 (15,7)	28 (54,9)	14 (27,5)	0 (0)	1 (2,0)	51 (100)
Y1.3	9 (17,6)	30 (58,8)	11 (21,6)	0 (0)	1 (2,0)	51 (100)
Y1.4	5 (9,8)	14 (27,5)	25 (49,0)	0 (0)	7 (13,7)	51 (100)
Y1.5	5 (9,8)	21 (41,2)	14 (27,5)	8 (15,7)	3 (5,9)	51 (100)

*Sumber : Data Primer Diolah 2023*

Bedasarkan data diatas, responden memberikan tanggapan pernyataan terhadap variabel kinerja karyawan. Yang terdiri dari lima pernyataan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas paling banyak responden menjawab setuju dan kemudian netral dengan pernyataan pada penelitian.

### 3. Analisis data

#### a. Instrument Pengujian Data

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya atau telah benar-benar mencerminkan variabel yang sudah diukur. Signifikan atau tidaknya suatu penelitian ini dapat dilihat pada kolom atau baris total *score*. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- a) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dinyatakan item kuisisioner tersebut adalah valid.
- b) Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dinyatakan item kuisisioner tersebut adalah tidak valid.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Instrument Responden**

Variabel	Item	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Penempatan kerja (X1)	X1.1	0.397	0,278	Valid
	X1.2	0.601	0,278	Valid

	X1.3	0.671	0,278	Valid
	X1.4	0.546	0,278	Valid
	X1.5	0.891	0,278	Valid
Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0,825	0,278	Valid
	X2.2	0,872	0,278	Valid
	X3.3	0,775	0,278	Valid
Kierja karyawan (Y)	Y1.1	0.719	0,278	Valid
	Y1.2	0.758	0,278	Valid
	Y1.3	0.691	0,278	Valid
	Y1.4	0.741	0,278	Valid
	Y1.5	0.75	0,278	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai signifikansi rhitung lebih besar dari pada rtabel (0,2787), maka dapat dikatakan butir atau pernyataan tersebut adalah valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel kontruks. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten waktu kewaktu. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*, yang mana suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dan sebaliknya jika *Cronbach Alpha* ditemukan angka koefisien lebih kecil (<0,60), maka dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Responden**

Variabel	Reliability Coefecien	Cronbach Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	5 item	0.685	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	3 item	0.884	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 item	0.755	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil olah reabilitas instrument penempatan kerja adalah (0,685), lingkungan kerja (0,884), dan kinerja karyawan (0,755). Masing-masing intrumen mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini diartikan kalau keseluruhan indikator pada penelitian dikatakan reliabel.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol ( $H_0$ ) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) untuk data tidak berdistribusi normal. Data dikatakan memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4. 10 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48106753
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.111
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.024 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : IBM SPSS Statistik 22

Berdasarkan uji normalitas kolmogorov-semirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0,24 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

**2) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen adalah nol. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.559	3.075		1.483	.145		
X1	.409	.154	.340	2.648	.011	.860	1.163
X2	.438	.165	.341	2.656	.011	.860	1.163

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : IBM SPSS Statistik 22*

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel penempatan kerja (X1) sebesar 0,860 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,163 < 10 dan untuk nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,860 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,163 < 10. Maka dapat dikatatakan tidak terjadi multikolinieritas.

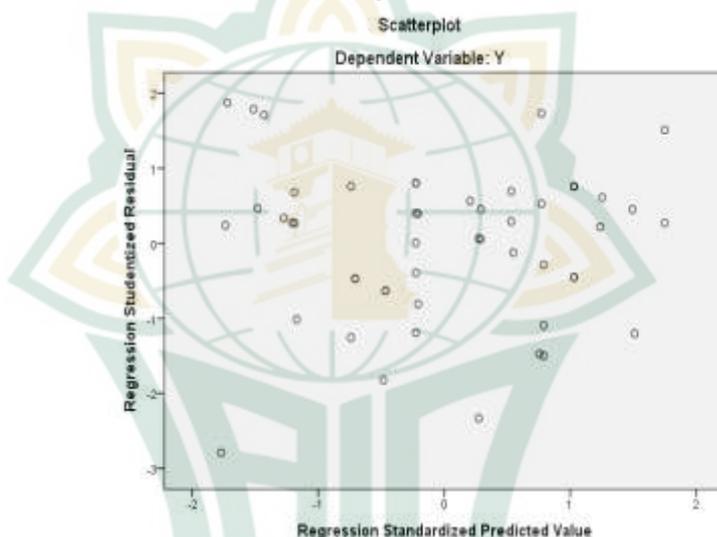
**3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan guna menguji apakah dalam model ,regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual 1 pengamatan kepengamatan yang lain ataukah tidak. Untuk mengetahui ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dengan kriteria:

- Jika pada pola tertentu seperti “titik-titik yang membentuk pola tertentu” (bergelombang, melebar), maka ada masalah heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta “titik-titik menyebar” diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : IBM SPSS Statistik 22

Bedasarkan grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa terlihat pola yang tidak jelas dan cenderung menyebar diatas dan dibawah angka nol disumbu Y. Sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Teknik Analisis Data

#### 1) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi arah antara variabel dependen dengan variabel independen apakah masing-masing variabel berhubungan secara positif maupun negatif. Analisis ini digunakan untuk data yang bersifat *multivariate*, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) yang lebih dari satu. Persamaan regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**Tabel 4. 12 Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.559	3.075		1.483	.145		
X1	.409	.154	.340	2.648	.011	.860	1.163
X2	.438	.165	.341	2.656	.011	.860	1.163

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : IBM SPSS Statistik 22*

Dari tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 4,559 + 0,409 + 0,438 + e$$

Interpretasinya yaitu nilai a (konstanta) sebesar 4,559 yang dapat diartikan apabila variabel bebas dalam model diasumsikan 0, maka hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata variabel diluar model dapat meningkatkan kinerja sebesar 4,559. Jika variabel penempatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak terikat, maka kinerja (Y) masih sebesar 4,559. Untuk nilai koefesien regresi (X1) sebesar 0,409 menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika penempatan kerja mengalami peningkatan satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,409. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak disebutkan pada penelitian ini. Untuk nilai koefesien regresi (X2) sebesar 0,438 menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika penempatan kerja mengalami peningkatan satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,438. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak disebutkan pada penelitian ini.

**2) Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Uji R<sup>2</sup> digunakan menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara sejauh mana kontribusi variabel

independen ( $X_1, X_2$ ) mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ).

Ciri-ciri nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yaitu:

- Besar nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1 atau ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).
- Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen

**Tabel 4. 13 Uji Uji  $R^2$   
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 <sup>a</sup>	.319	.291	2.532

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable:  $Y$

*Sumber : IBM SPSS Statistik 22*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, nilai  $R$  menunjukkan nilai 0,565 (56,5%) yang meiliki arti adanya hubungan yang kuat antara variabel Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Untuk nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.291 (29,1%) yang memiliki arti penempatan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) bisa menerangkan kineja karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya 0,709 (70,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### 3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Caranya dengan membandingkan nilai kritis Ftabel dengan nilai Fhitung. Tabel distribusi F dapat dicari dengan cara  $df_1 = k$  dan  $df_2 = n-k-1$  ( $n$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel keseluruhan). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} = F_{tabel}$
- $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

**Tabel 4. 14 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	144.137	2	72.068	11.239	.000 <sup>b</sup>
Residual	307.785	48	6.412		
Total	451.922	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber : IBM SPSS Statistik 22*

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  menunjukkan bahwa setiap variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Juga dapat dibuktikan melalui rumus  $df1 = k$  dan  $df2 = n-k-1$ , maka  $Df1 = 2$  dan  $Df2 = 51-2-1 = 48$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,191$ . Dari data pengujian  $F_{hitung}$  sebesar  $7,034$ . Dengandemikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,239 > 3,191$ ) yang berarti bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

**4) Uji Parsial Uji T**

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk menerangkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi terikat. Dengan cara membandingkan probabilitas variabel bebas terhadap tingkat signifikansi (0,05) dan melihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Apabila nilai  $sig < 0,05$  maka variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) dan ini dapat terlihat pada  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

**Tabel 4. 15 Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.559	3.075		1.483	.145		

X1	.409	.154	.340	2.648	.011	.860	1.163
X2	.438	.165	.341	2.656	.011	.860	1.163

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : IBM SPSS Statistik 22*

Dari tabel data diatas, dapat diketahui nilai sig variabel Penempatan kerja (X1) sebesar 0,01 lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau thitung > ttabel yaitu sebesar 2,648 > 2,010. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima untuk variabel Penempatan Kerja. Yang mana, secara persial penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Dan untuk lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel diatas memiliki nilai signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau thitung < ttabel yaitu sebesar 2,656 > 2,010. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima untuk variabel lingkungan kerja. Yang mana, secara persial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_1$ : Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Dilihat dari hasil analisis data penelitian diatas dapat diketahui nilai koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,409 menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika penempatan kerja mengalami peningkatan satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,409. Dan juga dilihat juga dari Uji t, nilai signifikan variabel penempatan kerja (X1) sebesar 0,01 lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau thitung > ttabel yaitu sebesar 2,648 > 2,010. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima untuk variabel penempatan kerja. Yang mana penempatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam hal penempatan kerja harus didasarkan pada *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat

untuk jabatan yang tepat". Penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.<sup>10</sup>

Jadi dapat diartikan bahwa penempatan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, yaitu penempatan karyawan yang tepat atau tidak sangat menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka perlu adanya sebuah pertimbangan, maksud dan tujuan yang harus direncanakan perusahaan dalam hal sistem penempatan karyawan perusahaan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub>: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Dilihat dari hasil analisis data penelitian diatas dapat diketahui lingkungan kerja dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,438 menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika penempatan kerja mengalami peningkatan satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,438. Dan juga dilihat juga dari Uji t, nilai signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau thitung < ttabel yaitu sebesar 2,656 > 2,010. Jadi dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima untuk variabel lingkungan kerja. Yang mana, secara lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

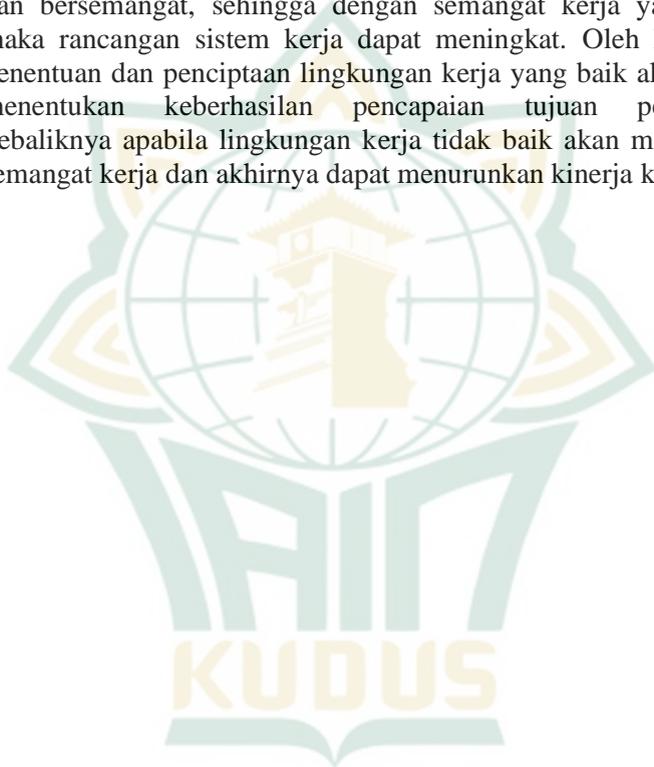
Hasil ini sesuai dngan teori Nitisemito yaitu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis karyawan karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan.<sup>11</sup> Penelitian ini lebih memfokuskan ke lingkungan kerja nonfisik. Pendapat menurut sadamaryanti tentang lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja merupakan sesuatu yang tidak bisa diabaikan, Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama

<sup>10</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009.8

<sup>11</sup> Nitisemito Alex, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015),109.

rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Dengan hubungan yang baik maka produktifitas kinerja juga akan meningkat.<sup>12</sup>

Jadi dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang atau nyaman dan rasa ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja yang tinggi maka rancangan sistem kerja dapat meningkat. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.



---

<sup>12</sup> Sadamaryanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001), 31.