

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum BMT MADE Demak

1. Sejarah BMT MADE Demak

Ide kongkrit pendirian BMT MADE berawal dari adanya Program Pelatihan Pekerja Terampil (P3T) yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) Jawa Tengah bekerja sama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Jawa Tengah pada tahun 1998, yang diselenggarakan di Asrama Haji Donohudan Solo Jawa Tengah, oleh Pemuda Pemudi asal Demak yang ikut dalam pelatihan tersebut. Ide ini kemudian dipertegas lagi dalam pertemuan-pertemuan antara pemuda-pemudi, ketua BKM Kabupaten Demak, Ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak, serta tokoh-tokoh masyarakat. Dari pemuda diketahui oleh Ariful Husni, Ketua BKM Kabupaten Demak oleh H. Moh.Zaeni Dahlan dan Ketua Ta'mir Masjid Agung Demak oleh KH.A.Soegeimi Soelaiman sepakat untuk mendirikan BMT Masjid Agung Demak (MADE).

Dengan persiapan kurang lebih dua setengah bulan, BMT MADE berdiri tepatnya tanggal 3 Oktober 1998 secara bersama-sama BMT se-Kabupaten Demak dan diresmikan oleh Bupati Kepala Daerah tingkat II Demak (Bapak H. Djoko Widji Suwito, S.IP) di gedung DPRD Kabupaten Demak. Sedangkan ijin Badan Hukum diajukan tanggal 23 Oktober 1998 dan keluar ijinnya tanggal 02 November 1998 dengan Nomor Badan Hukum : 06/BH/KDK.11.03/ XI/ 98 oleh Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.¹

BMT MADE Demak mulai beroperasi bulan November 1998 dengan tujuan yang diinginkan adalah pemberdayaan ekonomi umat di Kabupaten Demak khususnya di Jawa Tengah pada umumnya, pada segmen kecil dan kecil bawah. Dalam meningkatkan taraf kehidupannya

¹ Dokumentasi profil BMT MADE Demak, dikutip pada tanggal 27 April 2018.

melalui produk-produk yang dimiliki dan diharapkan dapat menghimpun dana dari masyarakat serta mengalokasikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Perkembangan BMT MADE Demak sejak dimulainya operasional November 1998, Alhamdulillah sampai sekarang berjalan dengan baik, baik dibidang pertumbuhan, pelayanan maupun pengelola.

Atas kepercayaan masyarakat dan didukung oleh profesional muda yang diap memberikan pelayanan prima untuk menjadi mitra muamalah, sedang sistem dan prosedur per-BMT-an (Perbankan) BMT MADE Demak ditunjang oleh teknisi komputer yang memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang cepat, cermat, dan akurat.

2. Visi dan Misi BMT MADE Demak

Adapun visi dan misi BMT MADE Demak adalah sebagai berikut:²

a. Visi

Pemberdayaan umat di Kabupaten Demak khususnya dan di Jawa Tengah pada umumnya, pada segmen kecil dan kecil bawah yang membutuhkan dana dengan pelayanan kecepatan dan ketepatan proses pelayanan, bersih menjauhkan proses transaksi dari unsur Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN).

b. Misi

Pemberdayaan tersebut dalam visi di atas diraih dan dicapai dengan kesadaran penuh (kaffah) ummat terhadap penerapan ajaran agama Islam secara menyeluruh dalam aspek kehidupan, dengan kata lain, peningkatan produktivitas dan etos kerja dengan pola sikap hidup hemat dan lain-lain yang didasari pada tuntunan kaidah agama Islam.

3. Struktur Organisasi BMT MADE Demak

Perusahaan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan

² Dokumentasi profil BMT MADE Demak, di kutip tanggal 27 April 2018.

dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya. Adapun struktur organisasi BMT MADE Demak adalah sebagai berikut:³

Badan Pengawas	: Drs. H. Moh. Asyiq : H. M. Anwar Said
Manajer Umum	: Rofiq Sururi, S.E
SPI	: Siti Charriroh, S.E
Manajer OPRS	: Hanan Effendi, Amd
KA Adm & Pembukuan	: Ummi Wahidah, S.Ag
Staff	: Rofiatun S.Sos.I : Afifatul Uliyah : Sumardi : Sonan : Yun Susilowati, S.Pd : Ahmad Rofiq : Delia Sukma Safitri
KA. Marketing	: Asih Murni A, S.E
Staff	: Agus Kristianto, S.E : M. Nazala K. R, S.E : Khoirul Fakhruhin, S.E : Abdurrahman Wakhid
Manajer Cab. Karanganyar	: Hanan Effendi, Amd
Staff	: Endang Murtafik : Fachrudin W. K, S.H : Susi Tri Handayani, S.E : M. Roy Fariz Iqbal
Manajer Cab. Wonosalam I	: Ahmad Fathu S, S.E
Staff	: Khaerus Soleh, S.Sos : Ida Rahmawati, S.E : Indah Praseyani

³ Dokumentasi profil BMT MADE Demak, di kutip tanggal 7 April 2018.

Manajer Cab. Gajah	: Rokip, S.E
Staff	: Trisnawati, S.E
	: Aini Farah
	: Ahmad Mubarok
Manajer Cab. Dempet	: Agus Firdaus J, S.Ag
Staff	: Nur Jihan Fitri, Amd
	: Edi Endrayatmoko, S.E
	: Nurul Aningsih
Manajer Cab. Guntur	: Bayu Aria W, S.E
Staff	: Maghfirotul KH, S.Pd
	: Erlinda Ratna Sari
	: Yudho Dwi Prasetyo
Manajer Cab. Wonosalam II	: Miftkhul Huda, S.E
Staff	: Nur Kiswati
	: Yuyun Laela Sari, S.K.M
	: Daimul Khoir

4. Produk BMT MADE Demak

Produk-produk ditawarkan oleh BMT MADE Demak digolongkan menjadi dua, yaitu produk simpanan (*funding*) dan produk pembiayaan (*financing-lending*).

a. Produk Pendanaan

BMT MADE merupakan bagian dari Baitut Tamwil, yang secara khusus membidangi pengelolaan dana masyarakat berupa zakat, infaq, shodaqoh, dan wakaf.

Adapun sistem BMT MADE dalam memobilisasi dana Ummat Islam (ZIS), yaitu meliputi jenjang sebagai berikut:⁴

1) Sistem Satu Arah atau Bersifat Insidental

Adalah dana masyarakat yang diterima didistribusikan secara serentak kepada masyarakat dengan skala prioritas mikro ekonomi.

⁴ Dokumentasi profil BMT MADE Demak, di kutip tanggal 7 April 2018.

2) Sistem *Fee Back*

Pada sistem ini lembaga pengelola dana masyarakat berfungsi sebagai fasilitator bagi masyarakat yang membutuhkan pendanaan, sehingga distribusi dana diupayakan sebagai modal pengembangan usaha menuju kemandirian, sehingga diharapkan apabila tercapai keuntungan dari usaha masyarakat yang menggunakan dan tersebut dapat diperoleh *net income* sebagai pengembangan kas operasional.

3) Sistem *Pilot Project*

Adalah usaha bersama antar lembaga pengelola dana masyarakat yang direncanakan dan dikelola dengan cara bagi hasil.

b. Simpanan

Merupakan simpanan uang di BMT MADE yang penarikan dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan mendapatkan bagi hasil. Produk-produk simpanan dari BMT syariah adalah:⁵

- 1) Tabungan Ummat, yaitu tabungan atau simpanan masyarakat yang transaksinya dapat dilakukan sewaktu-waktu.
- 2) Deposito/Simpanan Berjangka *Mudharabah*, yaitu merupakan simpanan uang di BMT dengan pengambilan uang kembali di tentukan jangka waktu, sesuai kesepakatan dan mendapatkan bagi hasil.
- 3) Tabungan Amanah, yaitu simpanan khusus untuk shodaqoh, hibah, zakat, dan wakaf. Dimana dana amanah ini disalurkan dalam bentuk kredit *Qordu Hasan*, yaitu pinjaman kebijakan untuk usaha yang produktif bagi yang berhak.

c. Produk Pembiayaan

Jenis pembiayaan yang diberikan BMT MADE kepada masyarakat adalah sebagai berikut:⁶

⁵ Dokumentasi profil BMT MADE Demak, di kutip tanggal 7 April 2018.

⁶ Dokumentasi profil BMT MADE Demak, di kutip tanggal 7 April 2018.

- 1) Pembiayaan *Mudharabah* adalah pembiayaan dengan adanya perjanjian usaha antara BMT MADE dengan anggota dimana seluruh dana berasal dari BMT sedangkan anggota melakukan pengelolaan atas usaha. Hasil usaha ini dibagi sesuai dengan kesepakatan pada waktu akad pembiayaan. Jika terjadi kerugian, maka BMT akan menanggung kerugian dana.
- 2) Pembiayaan *Musyarakah* adalah pembiayaan dengan perjanjian usaha antara BMT dengan anggota dimana BMT mengikutsertakan sebagian dana dalam usaha tersebut. Hasil usaha ini dibagi sesuai dengan kesepakatan bersama dengan pertimbangan proporsi modal. Jika terjadi kerugian, maka kerugian ditanggung bersama sesuai proporsi modal.
- 3) Pembiayaan *Murabahah* adalah pemberian kredit modal kerja pada usaha produktif. BMT melakukan pembelian barang sedangkan anggota atau pengusaha melakukan pembayaran ditangguhkan.
- 4) Pembiayaan *Ba'i Bitsaman Ajil* (BBA) adalah pembiayaan berupa pembelian barang dengan pembayaran cicilan, bisa dikatakan kredit modal atau investasi.
- 5) Pembiayaan *Al-Qardul Hasan* adalah berupa pembiayaan dengan syarat ringan pada anggota dengan tidak ditentukan atau dikenakan bagi hasil.

B. Gambaran Umum Responden

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang peneliti teliti. Pengumpulan data

secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

Adapun data dan presentase mengenai jenis kelamin responden pada karyawan di BMT MADE Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	20	54%
Perempuan	17	46%
Jumlah	37	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 37 responden yang berjenis laki-laki sebesar 20 orang atau 54%. Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 17 orang atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT MADE Demak adalah laki-laki.

2. Umur Responden

Data mengenai umur responden di BMT MADE Demak adalah:

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase (%)
20-30 tahun	9	24%
30-40 tahun	18	49%
40-50 tahun	6	16%
>50 tahun	4	11%
Jumlah	37	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2018

Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang memiliki umur 20-30 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 24%, antara umur 30-40 tahun sebanyak 18 orang atau 49%, antara umur 40-50 tahun sebanyak 6 orang atau 16%, dan di atas 50 tahun sebanyak 4 orang atau 11%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa umur responden secara rata-rata sekitar antara 30-40 tahun.

3. Pendidikan Responden

Adapun data dan presentase mengenai jenis kelamin responden pada karyawan di BMT MADE Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMP	1	3%
SMA	8	22%
Sarjana	28	76%
Jumlah	37	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2018

Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang berpendidikan SMP atau sederajat 1 orang atau 3%. Responden berpendidikan SMA atau sederajat yaitu sebanyak 8 orang atau 22%, sedangkan yang berpendidikan sarjana berjumlah 28 orang atau 76%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan responden mayoritas adalah sarjana.

4. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan BMT MADE Demak dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1-2 tahun	11	30%
2-5 tahun	16	43%
>5 tahun	10	27%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel tersebut tentang tingkat pendidikan responden karyawan BMT MADE Demak, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden lama bekerja adalah 1-2 tahun sebanyak 11 orang atau dengan persentase 30%, sedangkan 2-5 tahun sebanyak 16 orang atau dengan persentase 43%, dan yang >5 sebanyak 10 atau dengan persentase 27%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja dari karyawan BMT MADE Demak adalah 2-5 tahun.

C. Deskripsi Angket

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT MADE Demak sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Komitmen Organisasi (X1)	KO1	5	13.5%	23	62.2%	9	24.3%	0	0%	0	0%
	KO2	4	10.8%	20	54.1%	13	35.1%	0	0%	0	0%
	KO3	4	10.8%	26	70.3%	7	18.9%	0	0%	0	0%
	KO4	2	5.4%	23	62.2%	11	29.7%	1	2.7%	0	0%
	KO5	0	0%	23	62.2%	13	35.1%	1	0%	0	0%

Sumber : Sumber Data Primer, 2018

Pada pernyataan 1. 13.5% responden menyatakan sangat setuju atas perasaan berat untuk meninggalkan organisasi meskipun menginginkannya di BMT MADE Demak, 62.2% responden memilih setuju, 24.3% responden memilih bersikap netral dan sisanya 0% memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 2. 10.8% responden menyatakan sangat setuju bila harus menghabiskan sisa perjalanan karirnya di organisasi di BMT MADE Demak, 54.1% responden memilih setuju, 35.1% responden memilih netral dan sisanya 0% responden memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 3. 10.8% responden menyatakan sangat setuju atas masalah yang terjadi di BMT MADE Demak adalah masalah bagi karyawan juga, 70.3% responden memilih setuju, 18.9% responden bersikap netral, 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 4. 5,4% responden menyatakan sangat setuju atas perasaan puas bila menggunakan produk dari BMT MADE Demak tersebut, 62.2% responden memilih setuju, 29.7% responden memilih bersikap netral, 2.7% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 5. 0% responden menyatakan sangat setuju bila memiliki pengorbanan yang besar untuk organisasi, 62.2% memilih setuju, 35.1% memilih bersikap netral dan sisanya 2.7% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% memilih sangat tidak setuju.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT MADE Demak sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0	0%	28	75.7%	9	24.3%	0	0%	0	0%
	LK2	10	27.0%	16	43.2%	11	29.7%	0	0%	0	0%
	LK3	6	16.2%	16	43.2%	13	35.1%	0	0%	0	0%
	LK4	7	18.9%	20	54.1%	10	27.0%	0	0%	0	0%
	LK5	8	21.6%	25	67.6%	4	10.8%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada pernyataan 1. 0% responden menyatakan sangat setuju atas kebersihan di tempat kerja yang memberikan kenyamanan dalam bekerja, 75.7% responden memilih setuju, 24.3% responden memilih bersikap netral, 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 2. 27.0% responden menyatakan sangat setuju bila sirkulasi udara yang terapat di kantor suah baik, 43.2% responden memilih setuju, 29.7% responden memilih netral, 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 3. 16.2% responden menyatakan sangat setuju atas penerangan di ruangan kerja telah cukup membantu penyelesaian pekerjaan, 43.2% responden memilih setuju, 35.1% responden bersikap netral, 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 4. 18.9% responden menyatakan sangat setuju apabila hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja, 27.0% responden memilih bersikap netral, 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 5. 21.6% responden menyatakan sangat setuju apabila hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik,

67.6% memilih setuju, 10.8% memilih bersikap netral dan sisanya 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% memilih sangat tidak setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT MADE Demak sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	5	13.5%	23	62.2%	9	24.3%	0	0%	0%	0%
	KK2	8	21.6%	15	40.5%	14	37.8%	0	0%	0%	0%
	KK3	7	18.9%	30	81.1%	0	0%	0	0%	0%	0%
	KK4	0	0%	15	40.5%	20	54.1%	2	5.4%	0%	0%
	KK5	0	0%	27	73%	10	27%	0	0%	0%	0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada pernyataan 1. 13.5% responden menyatakan sangat setuju bila saling mengisi dan mendukung dengan rekan-rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, 62.2% responden memilih setuju, 24.3% responden memilih bersikap netral, 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 2. 21.6% responden menyatakan sangat setuju atas usaha kerja keras untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh BMT MADE Demak, 40.5% responden memilih setuju, 37.8% responden memilih netral, 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 3. 18.9% responden menyatakan sangat setuju bila karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas disesuaikan dengan kemampuannya, 81.1% responden memilih setuju, 0% responden bersikap netral, 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 4. 0% responden menyatakan sangat setuju atas tanggungjawab penuh diberikan kepada karyawan yang tergabung dalam suatu tim kerja, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik, 54.1% responden memilih bersikap netral, 5.4% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 5. 0% responden menyatakan sangat setuju bila tingkat kehadiran dalam bekerja cukup baik, 73% memilih setuju, 27% memilih bersikap netral dan sisanya 0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 0% memilih sangat tidak setuju.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistic SPSS versi 16.0 *for Windows*. Pengujian validitas dan reliabilitas non responden sebesar 30 orang. Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai 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 $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel 0,361 jika r hitung untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi			
KO1	0.462	0.361	Valid
KO2	0.550	0.361	Valid
KO3	0.652	0.361	Valid
KO4	0.705	0.361	Valid
KO5	0.705	0.361	Valid

Lingkungan Kerja			
LK1	0.372	0.361	Valid
LK2	0.405	0.361	Valid
LK3	0.723	0.361	Valid
LK4	0.705	0.361	Valid
LK5	0.484	0.361	Valid
Kinerja Karyawan			
KK1	0.609	0.361	Valid
KK2	0.648	0.361	Valid
KK3	0.592	0.361	Valid
KK4	0.458	0.361	Valid
KK5	0.676	0.361	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0.361 dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.⁷

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.6. Untuk menguji reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS versi 16.0 for Windows. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffients	Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	5 item	0.736	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	5 item	0.696	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 item	0.725	Reliabel

Sumber data: data primer yang diolah, 2018

⁷ Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 110.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.06. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2, Y) dapat dikatakan *reliabel*.

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak biasa. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas terjadi apabila terdapat hubungan variabel independen yang dilibatkan dalam model. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* > 0.10 atau dengan nilai VIF < 10. Maka tidak terjadi Multikolinieritas.⁸ Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 16.0 *for Windows* didapatkan hasil pengujian multikolinieritas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0.785	1.273
Lingkungan Kerja	0.785	1.273

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

⁸ Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hlm. 105-106.

Hasil perhitungan pada tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja masing-masing sebesar: 0.785 dan 0.785 dan VIF masing-masing sebesar: 1.273 dan 1.273. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokolerasi

Uji Autokolerasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).⁹ Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 16.0 *for Windows* didapatkan hasil pengujian autokorelasi pda tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810	.656	.635	1.130	1.916

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka dw sebesar 1.916 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka dw sebesar 1.916 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d-statistik Durbin-Watson diperoleh nilai dL sebesar 1.343 dan dU sebesar 1.584 karena hasil pengujiannya adalah $dU < dw < 4-dU$ ($1.343 < 1.916 < 2.416$), maka dapat

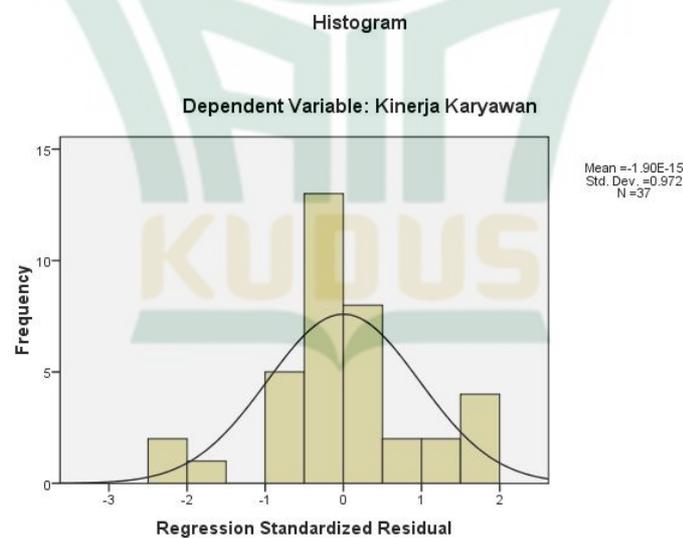
⁹ *Ibid.*, hlm. 110.

disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif atau negatif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

3. Uji Normalitas

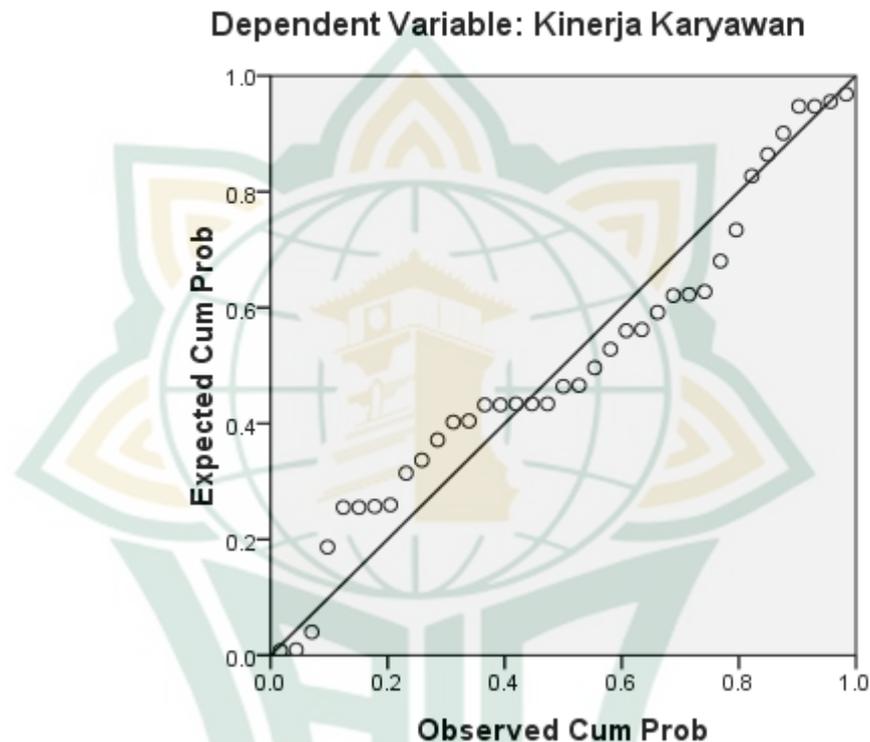
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histogram dengan bentuk histogram yang hampir sama bentuk distribusi normal atau menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.¹⁰ Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 16.0 *for Windows* didapatkan hasil pengujian uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



¹⁰ Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 160.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

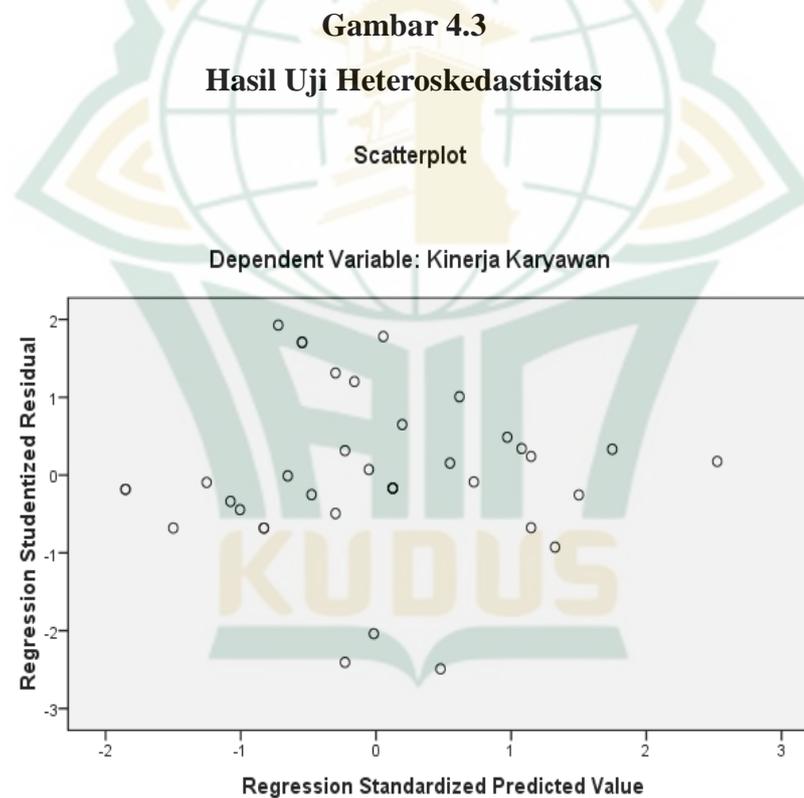


Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram pada gambar 4.11, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafiki normal P-P Plot pada gambar 4.12. Berdasarkan dari gambar 4.12, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.¹¹ Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 16.0 *for Windows* didapatkan hasil pengujian uji Heteroskedastisitas dapat disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga dapat

¹¹ *Ibid.*, hlm. 139.

disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

F. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada BMT MADE Demak. Dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS *for windows* versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Koefisien Variabel Bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
(<i>Constant</i>)	1.650	2.164
Komitmen Organisasi	0.641	0.120
Lingkungan Kerja	0.268	0.093

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0.641$, $X_2 = 0.268$ dan konstanta sebesar 1.650 sehingga model persamaan yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 1.650 + 0.641X_1 + 0.268X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel independen (Komitmen Organisasi)

X_2 = Variabel independen (Lingkungan Kerja)

a = Nilai Intercept (konstanta)

b_1 = Koefisien regresi

b_2 = Koefisien regresi

e = Variabel independent lin di luar model regresi

- a. Nilai sebesar 1.650, merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 1.650.
- b. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) 0.641 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar 64.1% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) 0.268 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 100% maka kinerja karyawan juga meningkatkan sebesar 26.8% jika variabel independen lain dianggap konstan.

2. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n - k - 1$. (n adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (37 - 2 - 1)$ dengan signifikansi 5% adalah 1.691. Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 16.0 *for Windows* didapatkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T hitung	Koefisien Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi (X_1)	5.332	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	2.868	0,007	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

a. Uji Hipotesis Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (37 - 2 - 1) = 34$ dengan signifikansi 5%

adalah 1.691. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} = 5.332$ dengan tingkat signifikan 0.000 (kurang dari 0.05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (5.332) > t_{tabel} (1.691)$ sehingga menolak H_0 dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT MADE Demak.

b. Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja diperoleh $t_{hitung} = 2.868$ dengan tingkat signifikansi 0.007 (kurang dari 0.05). Diperoleh t_{tabel} dengan $df (37 - 2 - 1) = 34$ dengan signifikansi 5% adalah 1.691. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2.868) > t_{tabel} (1.691)$ sehingga menolak H_0 dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan pada BMT MADE Demak.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 16.0 for Windows didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.14
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810	.656	.635	1.130	1.916

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,635 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 63.5%. Jadi besarnya pengaruh antara komitmen organisasi dan

iklim organisasi terhadap retensi karyawan pada BMT MADE Demak adalah sebesar 63.5 %. Sedangkan sisanya 36.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Responden terdiri atas karyawan BMT MADE Demak, untuk memperoleh data penelitian dilakukan penyebaran kuesioner kesemua karyawan yang bekerja di BMT MADE Demak dan karyawan yang sub kontrak (*free line*) tidak digunakan sebagai responden. Teknik yang digunakan peneliti dalam menyebarkan kuesioner meliputi, (1) peneliti secara langsung mendatangi BMT MADE Demak dan membagikan kepada karyawan yang ada di BMT MADE Demak. (2) peneliti menitipkan kuesioner kepada pihak BMT MADE Demak, untuk disebarkan keseluruh karyawan, dan peneliti pada hari lain mengambil kuesioner yang dititipkan tersebut setelah diberikan responden dan diisi.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT MADE Demak

Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.13 Coefficient menunjukkan nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0.641 dengan tingkat signifikan t sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan karakter maka keputusan pemberian pembiayaan juga akan meningkat dengan anggapan variabel kemampuan dan variabel modal adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata t hitung (5.332) lebih besar dari ttabel (1.691), yang artinya menolak H_0 dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT MADE Demak. Melihat bahwa hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka BMT MADE Demak harus memberikan komitmen organisasi di dalam lembaga keuangan tersebut kepada karyawan BMT MADE Demak agar tidak

terjadi turnover intention sehingga kinerja karyawannya baik. Karena komitmen organisasi mempunyai beberapa fungsi yang dapat memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini Nazmi Sarah Lukman dan Adolfina (2015), tentang “Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SULUT Manado”. Diperoleh hasil penelitian bahwa secara simultan lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut. Dan komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan atau yang paling kuat pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi tambahan referensi bagi karyawan atau calon karyawan dan menjadi faktor penting dalam bekerja pada BMT MADE Demak. Komitmen organisasi yang sesuai dengan standar karyawan akan menjadi keputusan bagi karyawan untuk tetap berkeinginan untuk tetap bekerja. Komitmen organisasi menjadi faktor yang penting bagi karyawan. Karena komitmen organisasi menjadi penentu lamanya karyawan dalam bekerja. Jika komitmen organisasi sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman sehingga dapat bertahan di lembaga keuangan tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT MADE Demak

Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.13 Coefficient menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 2,868 dengan tingkat signifikan t sebesar 0.007 (kurang dari 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan karakter maka keputusan pemberian pembiayaan juga akan meningkat dengan anggapan variabel kemampuan dan variabel modal adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata t hitung (2.868) lebih besar dari ttabel

(1.691), yang artinya menolak H_0 dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT MADE Demak.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kondisi lingkungan ini baik dan nyaman maka akan menimbulkan perasaan senang, pembicaraan serta tindakan yang baik dan menyenangkan, dan sebaliknya jika karyawan kurang mampu di dalam menerapkan suatu kondisi lingkungan yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan maka kinerja tidak akan tercipta secara optimal.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan, tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0.801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

H. Implikasi Penelitian

Melihat hasil pengujian hipotesis penelitian diatas, maka terdapat implikasi penelitian baik secara teoritik maupun praktik, yaitu:

1. Implikasi Teoritik

Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian. Hasil penelitian ini merupakan bagian dari bidang manajemen khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena suatu

organisasi tidak akan maju tanpa adanya manajemen yang baik dan sumber daya yang berkompeten di dalamnya.

2. Implikasi Praktik

a. Bagi Penulis

Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori khususnya dibidang perilaku organisasi ke dunia praktek yang sesungguhnya.

b. Bagi Lembaga Keuangan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi lembaga keuangan untuk mengetahui variabel-variabel mana yang harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja di lembaga keuangan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dibidang organisasi.