

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1. Sejarah Berdirinya KSPPS Made Demak

Ide kongkrit pendirian BMT MADE ini berawal dari adanya program Pelatihan Pengangguran 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 tahun 1998, yang diselenggarakan di Asrama Haji Donohudan Solo Jawa Tengah, oleh pemuda-pemudi asal Demak yang ikut dalam pelatihan tersebut. Ide ini kemudian lebih di pertegas lagi dalam pertemuan-pertemuan antara pemuda-pemudi, ketua BKM Kab. Demak, ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak serta tokoh-tokoh masyarakat. Dari pemuda diketuai oleh Ariful Husni, Ketua BKM Kab. Demak oleh H. Moh Zaeni Dahlan dan ketua Ta'mir Masjid Agung Demak oleh KH. A. Soeheimi Soelaiman sepakat untuk mendirikan BMT Masjid Agung Demak (MADE).

Dengan persiapan kurang lebih dua setengah bulan BMT MADE berdiri tepatnya pada tanggal 3 Oktober 1998 secara bersama sama BMT seKab. Demak diresmikan oleh Bupati Kepala Daerah tingkat II Demak (Bapak H. Djoko Widji Suwito S.IP.) di gedung DPRD Kab. Demak. Sedangkan izin Badan Hukum diajukan tanggal 23 Oktober 1998 dan keluar izinnya tanggal 02 Nopember 1998 dengan nomor Badan Hukum 06/BH/KDK.11-03/XI/98 oleh Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Perkembangan BMT MADE sejak dimulainya operasional Nopember 1998, Alhamdulillah sampai sekarang berjalan baik, baik dibidang pertumbuhan, pelayanan maupun pengelola. Atas kepercayaan masyarakat dan didukung oleh profesional muda yang siap memberikan pelayanan prima untuk menjadi mitra muamalah. Dan Sedangkan sistem dan 39 prosedur per-BMT-an (perbankan) BMT MADE di tunjang teknisi komputer yang memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang cepat, cermat dan akurat. Kemudian pada tahun 2018 BMT MADE berubah nama menjadi KSPPS MADE Demak.

## 2. Motto, Visi dan Misi

Dalam menjalankan usahanya, KSPPS MADE berpedoman Motto, serta Visi dan Misi yang telah dibuat. Adapun Motto, Visi, dan Misi yang dijalankan yaitu:

**Motto:**

*“Menggalang dan Memberdayakan Ekonomi Ummat”*

**Visi:**

*“Terwujudnya lembaga keuangan Islam yang profesional, amanah, dan mandiri dalam rangka mensejahterakan Ummat dengan ridho Allah SWT”*

**Misi:**

*“Meningkatkan derajat ekonomi Ummat dengan sistem yang berdasarkan nilai-nilai keadilan, kebersamaan dan taqwa menuju Ummat sejahtera dengan pemberdayaan yang berkelanjutan”<sup>1</sup>.*

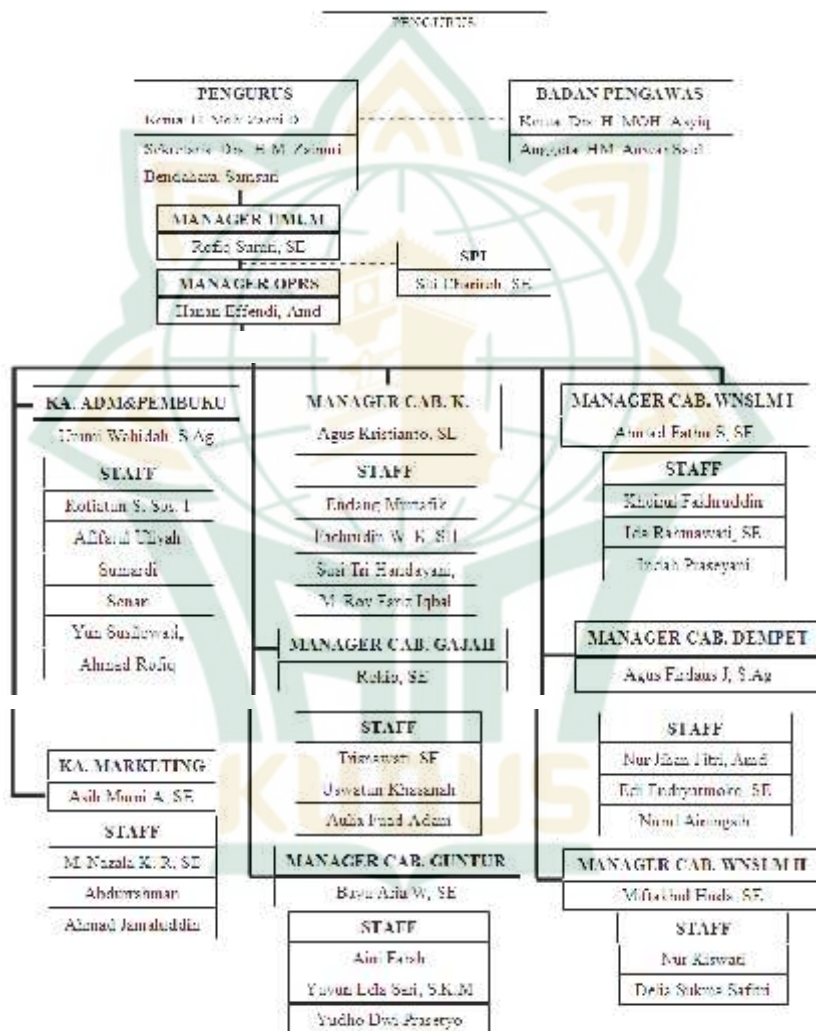
---

<sup>1</sup> Dokumentasi Profil KSPPS Made Demak, dikutip pada tanggal 18 September 2019.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi BMT MADE Demak adalah sebagai berikut

Tabel 4.1  
Struktur Organisasi<sup>2</sup>



<sup>2</sup> Dokumentasi Profil KSPPS Made Demak, dikutip pada tanggal 18 September 2019.

#### 4. Ruang Lingkup Produk/Jasa

Produk KSPPS MADE meliputi dua komponen yaitu produk dibidang Baitut Tamwil dan produk dibidang Baitul Maal, produk-produk tersebut sebagai berikut:

##### a. Baitut Tamwil

- 1) Simpan Pinjam
  - a) Simpanan
    - (1) Simpanan Ummat yaitu simpanan masyarakat yang transaksinya dapat dilakukan sewaktu-waktu.
      - Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan.
      - Pembukuan rekening atas nama perseorangan/lembaga dengan setoran awal Rp 10.000,-.
      - Simpanan dengan sistem komputerisasi.
    - (2) Simpanan Mudhorobah Berjangka yaitu merupakan simpanan uang di BMT dengan pengembalian kembali ditentukan jangka waktunya sesuai uang disepakati. Simpanan ini jangka waktunya adalah 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan.
    - (3) Simpanan Pendidikan yaitu simpanan yang dikhususkan untuk merencanakan dan mempersiapkan biaya pendidikan murid sekolah, dengan menikmati bagi hasil yang halal dan menguntungkan.

##### b) Pembiayaan

Jenis pembiayaan yang diberikan KSPPS MADE kepada masyarakat adalah sebagai berikut:

##### (1) Pembiayaan Musyarakah (MSA)

Di KSPPS MADE pembiayaan musyarakah adalah pembiayaan dengan perjanjian usaha antara KSPPS MADE dengan anggota dimana KSPPS MADE mengikutsertakan sebagian dana dalam usaha tersebut. Hasil usaha ini dibagi sesuai dengan kesepakatan bersama dengan mempertimbangkan modal. Jika terjadi kerugian, maka kerugian ditanggung bersama sesuai dengan proporsi modal.

- (2) Pembiayaan Murabahah (MBA)  
Di KSPPS MADE, pembiayaan murabahah merupakan pemberian kredit modal kerja pada usaha produktif. KSPPS MADE melakukan pembelian barang sedangkan anggota atau pengusaha melakukan pembayaran ditangguhkan.
- (3) Pembiayaan Bat Bitsaman Ajil (BBA) merupakan pembiayaan berupa pembelian barang dengan pembayaran cicilan, bisa dikatakan kredit modal/ investasi.
- (4) Pembiayaan Al-Qordul Hasan merupakan pembiayaan dengan syarat ringan pada anggota dengan tidak ditentukan/ dikenakan bagi hasilnya.<sup>3</sup>

#### **b. Baitul Maal**

Baitul Maal KSPPS MADE merupakan bagian dari Baitut Tamwil, yang secara khusus membidangi pengelolaan dana masyarakat berupa Zakat, Infaq, dan Shodaqoh dan Wakaf.

Adapun sistem kerja Baitul Maal KSPPS MADE dalam memobilisasi Dana Ummat Islam (ZIS) yaitu meliputi jenjang sebagai berikut:

- 1) Sistem Satu Arah atau Bersifat Insidentil. Dana masyarakat yang diterima didistribusikan secara serentak kepada masyarakat dengan skala prioritas mikro ekonomi.
- 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 dana tersebut dapat diperoleh net income sebagai pengembangan kas operasional.

---

<sup>3</sup> Dokumentasi Profil KSPPS Made Demak, dikutip pada tanggal 18 September 2019.

- 3) Sistem Pilot Project adalah usaha bersama antara lembaga pengelola dana masyarakat yang direncanakan dan dikelola dengan cara bagi hasil.

**c. Progam Kerja KSPPS MADE yang telah berjalan, antara lain:**

- 1) Progam Pemberian bantuan BEA SISWA AMANAH (BSA) Progam BSA MADE, hingga saat telah terlaksana selama satu tahun ajaran.
- 2) Pemberian Dana Sosial Untuk progam bantuan dana sosial ini dialokasikan untuk :
  - a) Pemberian santunan kepada fakir miskin
  - b) Santunan ke panti asuhan
  - c) Membantu membangun masjid dan mushola
  - d) Membantu korban bencana alam dan bantuan sosial lainnya.
- 3) Pemberian Kredit Qordhul Hasan Kredit QH adalah kredit yang diberikan kepada kaum dhu'afa yang memiliki usaha yang baik tetapi usahanya belum dapat mencukupi kebutuhan pokok.
- 4) Mengembangkan Akad Wadhi'ah Muqoyyadah AWM ini merupakan akad yang dilakukan pemilik barang dengan perjanjian diberikan keuntungan kepada orang yang dititipidengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan pada awal akad. Dalam hal ini KSPPS Made mengembangkan akad tersebut dengan pemberian kredit bergulir berbentuk hewan produktif kepada kaum dhuafa seperti kambing atau sapi.
- 5) Mengembangkan Akad Mudhorobah Muqoyyad AMM merupakan akad yang dilakukan antara pemilik modal dalam hal ini KSPPS Made Demak dengan mudhorib untuk usaha yang telah ditentukan pemilik modal dimana keuntungan disepakati diawal untuk dibagi bersama dan kerugian ditanggung pemilik modal.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Dokumentasi Profil KSPPS Made Demak, dikutip pada tanggal 18 September 2019.

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat didalam tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki-laki     | 20     | 51,3%          |
| Perempuan     | 19     | 48,7%          |
| Jumlah        | 39     | 100%           |

*Sumber data primer yang di olah 2019*

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 20 responden atau 51,3%, sedangkan responden perempuan sebanyak 19 responden atau 48,7%.

### 2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Usia Responden**

| Keterangan | Jumlah | Presentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| 20-35      | 31     | 79,5%          |
| 35>        | 8      | 20,5%          |
| Jumlah     | 39     | 100%           |

*Sumber data primer yang di olah 2019*

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden 20-35 tahun sebanyak 31 responden atau 79,5% dan sebgaiannya berusia 35> sebanyak 8 responden atau 20,5%.

### 3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Terakhir**

| Keterangan | Jumlah | Presentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| SMA        | 24     | 61,5%          |
| Sarjana    | 15     | 38,5%          |
| Jumlah     | 39     | 100%           |

*Sumber data primer yang di olah 2019*

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu pada tingkat SMA sebanyak 24 responden atau 61,5% dan sebagianya pada tingkat sarjana sebanyak 15 responden atau 38,5%.

### 4. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Lama Bekerja**

| Keterangan | Jumlah | Presentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| 1-2        | 6      | 15,4%          |
| 2-5        | 19     | 48,7%          |
| 5>         | 14     | 35,9%          |
| Jumlah     | 39     | 100%           |

*Sumber data primer yang di olah 2019*

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan KSPPS MADE Demak pada 1-2 tahun sebanyak 6 responden atau 15,4%, kemudian pada 2-5 tahun sebanyak 19 responden atau 48,7%, dan yang 5> tahun sebanyak 14 responden atau 35,9%.



**C. Deskripsi Data**

**1. Variabel Konflik Kerja**

**Tabel 4.6  
Konflik Kerja**

| Variabel      | Item      | Total | Total | Total | Total | Total | Rata-rata |      |
|---------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|------|
|               |           | STS   | TS    | N     | S     | SS    |           |      |
| Konflik Kerja | X1.1      | 8     | 6     | 6     | 10    | 9     | 3,15      |      |
|               | X1.2      | 8     | 6     | 5     | 10    | 10    | 3,21      |      |
|               | X1.3      | 8     | 6     | 8     | 9     | 8     | 3,08      |      |
|               | Jumlah    |       |       |       |       |       |           | 9,44 |
|               | Rata-rata |       |       |       |       |       |           | 3,14 |
|               | Modus     |       |       |       |       |       |           | 4    |

*Sumber olah data SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,14 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah angka 4, yang berarti sebagian tanggapan responden setuju mengenai konflik kerja yang ada pada KSPPS MADE Demak.

**2. Variabel Beban Kerja**

**Tabel 4.7  
Beban Kerja**

| Variabel    | Item      | Total | Total | Total | Total | Total | Rata-rata |       |
|-------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|
|             |           | STS   | TS    | N     | S     | SS    |           |       |
| Beban Kerja | X2.1      | 3     | 1     | 10    | 14    | 11    | 3,74      |       |
|             | X2.2      | 3     | 0     | 12    | 15    | 9     | 3,69      |       |
|             | X2.3      | 3     | 1     | 12    | 13    | 10    | 3,67      |       |
|             | Jumlah    |       |       |       |       |       |           | 11,10 |
|             | Rata-rata |       |       |       |       |       |           | 3,7   |
|             | Modus     |       |       |       |       |       |           | 4     |

*Sumber olah data SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,7 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah angka 4, yang berarti sebagian tanggapan responden setuju mengenai beban kerja pada KSPPS MADE Demak.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4.8**  
**Lingkungan Kerja**

| Variabel         | Item      | Total | Total | Total | Total | Total | Rata-rata |       |
|------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|
|                  |           | STS   | TS    | N     | S     | SS    |           |       |
| Lingkungan Kerja | X3.1      | 0     | 5     | 14    | 19    | 1     | 3,41      |       |
|                  | X3.2      | 0     | 7     | 15    | 12    | 5     | 3,38      |       |
|                  | X3.3      | 0     | 6     | 15    | 16    | 2     | 3,36      |       |
|                  | X3.4      | 0     | 2     | 17    | 18    | 2     | 3,51      |       |
|                  | Jumlah    |       |       |       |       |       |           | 13,67 |
|                  | Rata-rata |       |       |       |       |       |           | 3,41  |
|                  | Modus     |       |       |       |       |       |           | 4     |

*Sumber olah data SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,41 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah angka 4, yang berarti sebagian tanggapan responden setuju mengenai kondisi lingkungan kerja pada KSPPS MADE Demak.

### 4. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.9**  
**Kinerja Karyawan**

| Variabel         | Item   | Total | Total | Total | Total | Total | Rata-rata |
|------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
|                  |        | STS   | TS    | N     | S     | SS    |           |
| Kinerja Karyawan | Y1     | 4     | 2     | 12    | 11    | 10    | 3,54      |
|                  | Y2     | 4     | 2     | 6     | 17    | 4     | 3,69      |
|                  | Y3     | 4     | 4     | 5     | 17    | 9     | 3,59      |
|                  | Y4     | 4     | 4     | 8     | 14    | 9     | 3,51      |
|                  | Y5     | 5     | 2     | 7     | 15    | 10    | 3,59      |
|                  | Y6     | 5     | 5     | 8     | 11    | 10    | 3,41      |
|                  | Y7     | 5     | 3     | 13    | 8     | 10    | 3,38      |
|                  | Y8     | 6     | 4     | 8     | 12    | 9     | 3,36      |
|                  | Y9     | 6     | 5     | 5     | 14    | 9     | 3,38      |
|                  | Jumlah |       |       |       |       |       |           |
| Rata-rata        |        |       |       |       |       |       | 3,51      |
| Modus            |        |       |       |       |       |       | 4         |

*Sumber olah data SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,51 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah angka 4, yang berarti sebagian tanggapan responden setuju mengenai kinerja karyawan yang baik ditunjukkan oleh Sikap mental, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana pra sarana, dan kesempatan berprestasi.

#### D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

##### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - k$  dengan sig 0,05. Jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Responden**

| Variabel              | Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------------|------|----------|---------|------------|
| Konflik Kerja (X1)    | X1   | 0,986    | 0,270   | Valid      |
|                       | X2   | 0,988    | 0,270   | Valid      |
|                       | X3   | 0,967    | 0,270   | Valid      |
| Beban Kerja (X2)      | X21  | 0,920    | 0,270   | Valid      |
|                       | X22  | 0,989    | 0,270   | Valid      |
|                       | X23  | 0,944    | 0,270   | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X3) | X31  | 0,712    | 0,270   | Valid      |
|                       | X32  | 0,778    | 0,270   | Valid      |
|                       | X33  | 0,721    | 0,270   | Valid      |
|                       | X34  | 0,678    | 0,270   | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)  | Y1   | 0,833    | 0,270   | Valid      |
|                       | Y2   | 0,893    | 0,270   | Valid      |
|                       | Y3   | 0,912    | 0,270   | Valid      |
|                       | Y4   | 0,927    | 0,270   | Valid      |

|  |    |       |       |       |
|--|----|-------|-------|-------|
|  | Y5 | 0,955 | 0,270 | Valid |
|  | Y6 | 0,963 | 0,270 | Valid |
|  | Y7 | 0,934 | 0,270 | Valid |
|  | Y8 | 0,950 | 0,270 | Valid |
|  | Y9 | 0,937 | 0,270 | Valid |

Sumber olah data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas semua item pertanyaan variabel konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid. Hal ini dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > 0,270$ ) sehingga syarat validitas item terpenuhi.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabel dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Responden**

| Variabel              | Item | Alpha Cronbach | Nilai Kritis | Keterangan |
|-----------------------|------|----------------|--------------|------------|
| Konflik Kerja (X1)    | 3    | 0,884          | 0,60         | Reliabel   |
| Beban Kerja (X2)      | 3    | 0,877          | 0,60         | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X3) | 4    | 0,770          | 0,60         | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 9    | 0,797          | 0,60         | Reliabel   |

Sumber olah data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

**E. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel              | <i>Tolerance</i> | VIF   | Keterangan              |
|-----------------------|------------------|-------|-------------------------|
| Konflik Kerja (X1)    | 0,949            | 1,054 | Bebas Multikolinieritas |
| Beban Kerja (X2)      | 0,937            | 1,068 | Bebas Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,981            | 1,019 | Bebas Multikolinieritas |

*Sumber olah data SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel konflik kerja (X1) sebesar 0,949, variabel beban kerja (X2) sebesar 0,937, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,981 dari semua variabel tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF konflik kerja (X1) sebesar 1,054, variabel beban kerja (X2) sebesar 1,068, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1,019 yang artinya nilai VIF dari semua variabel tersebut menunjukkan kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

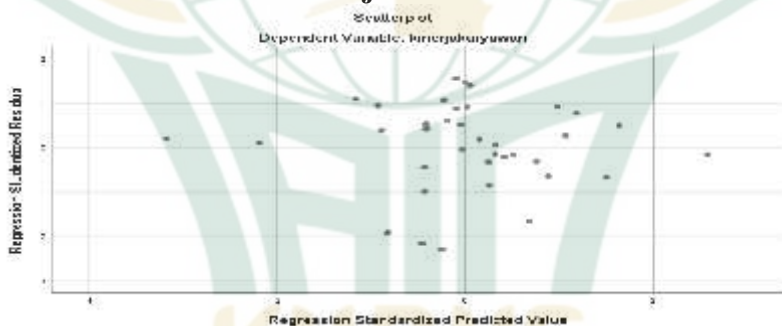
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka

disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di studentized. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber olah data SPSS, 2019

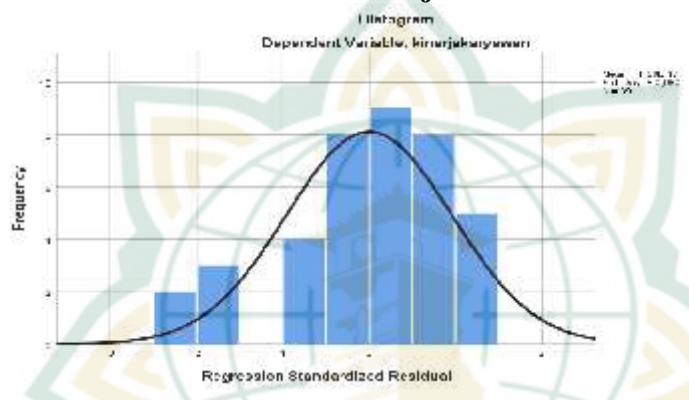
Grafik menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. 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

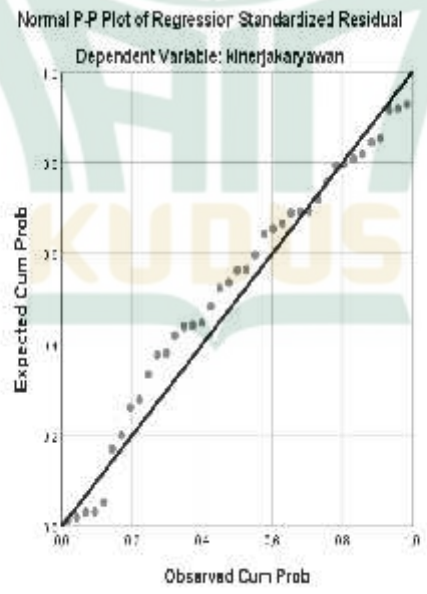
normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng. Distribusi data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling kekiri atau kekanan dan keruncingan kekiri atau kekanan.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber olah data SPSS, 2019

**Gambar 4.3**



Sumber olah data SPSS, 2019

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai distribusi normal. Hal ini berarti model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

## F. Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui seberapa besar konflik kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun persamaan regresi berganda dicari rumus :

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

Dimana :

|                 |                               |
|-----------------|-------------------------------|
| Y               | : Kinerja karyawan            |
| a               | : Konstanta                   |
| $X_1$           | : Konflik kerja               |
| $X_2$           | : Beban kerja                 |
| $X_3$           | : Lingkungan kerja            |
| $b_1, b_2, b_3$ | : Koefisien regresi.          |
| e               | : Faktor diluar model regresi |



**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis**

| Coefficients <sup>a</sup>              |                  |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|--|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                                  |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|  |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                                      | (Constant)       | 32.212                      | 10.153     |                           | 3.173  | .003 |                         |       |
|  | KonflikKerja     | -.756                       | .367       | -.304                     | -2.062 | .047 | .949                    | 1.054 |
|  | BebanKerja       | -1.150                      | .503       | -.339                     | -2.288 | .028 | .937                    | 1.068 |
|  | Lingkungan Kerja | 1.411                       | .555       | .369                      | 2.544  | .016 | .981                    | 1.019 |
| a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan |                  |                             |            |                           |        |      |                         |       |

Sumber olah data SPSS, 2019

Dari hasil analisis di atas, maka model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

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

$$Y = (32,212) + (-0,756 X_1) + (-1,150 X_2) + (1,411 X_3) + e$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Konflik kerja

X<sub>2</sub> : Beban kerja

X<sub>3</sub> : Lingkungan kerja

e : Faktor diluar model regresi

a : Konstanta

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta ( ) sebesar 32,212 memberikan pengertian bahwa jika faktor konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka variabel kinerja karyawan mempunyai nilai konstanta sebesar 32,212.
- b. Koefisien regresi konflik kerja (X<sub>1</sub>) sebesar -0,756 menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan apabila konflik kerja

- meningkat 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,756.
- c. Koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar -1,150 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan apabila beban kerja meningkat 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 1,150.
  - d. Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 1,411 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila lingkungan kerja meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,411.

**2. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Adapun hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>   |                   |          |                   |                            |               |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1  | .528 <sup>a</sup> | .279     | .218              | 9.557                      | 1.498         |
| a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, KonflikKerja, BebanKerja |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan                               |                   |          |                   |                            |               |

*Sumber olah data SPSS, 2019*

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,528, sedangkan nilai  $R^2$  sebesar 0,279. Oleh karena itu uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,528 atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar 52,8%. Dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan di KSPPS MADE Demak 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

### 3. Uji -t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Secara lebih rinci hasil  $t_{hitung}$  dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Uji t (Parsial)**

| Model                                  |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |                         |           |
|--|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-----------|
|  |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |           |
|  |                  | B                           | Std. Error |                           |        |      | Beta                    | Tolerance |
| 1                                      | (Constant)       | 32.212                      | 10.153     |                           | 3.173  | .003 |                         |           |
|  | Konflik Kerja    | -.756                       | .367       | -.304                     | -2.062 | .047 | .949                    | 1.054     |
|  | Beban Kerja      | -1.150                      | .503       | -.339                     | -2.288 | .028 | .937                    | 1.068     |
|  | Lingkungan Kerja | 1.411                       | .555       | .369                      | 2.544  | .016 | .981                    | 1.019     |
| a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan |                  |                             |            |                           |        |      |                         |           |

Sumber olah data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa:

- a. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$  dan dengan derajat kebebasan  $df (n-k-1) = 39-3-1 = 35$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,689$ . Dari hasil perhitungan pada regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-2,062 < 1,689$ ) serta diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,047 ( $0,047 < 0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima, artinya konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

- b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$  dan dengan derajat kebebasan  $df (n-k-1) = 39-3-1 = 35$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,689$ . Dari hasil perhitungan pada regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-2,288 < 1,689$ ) serta diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  yaitu sebesar  $0,028$  ( $0,028 < 0,05$ ), sehingga  $H_2$  diterima, artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$  dan dengan derajat kebebasan  $df (n-k-1) = 39-3-1 = 35$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,689$ . Dari hasil perhitungan pada regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,544 > 1,689$ ) serta diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  yaitu sebesar  $0,016$  ( $0,016 < 0,05$ ), sehingga  $H_3$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

## G. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk konflik kerja sebesar  $-2,062$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diketahui sebesar  $1,689$  sehingga nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$  ( $-2,062 < 1,689$ ) serta diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  yaitu sebesar  $0,047$  ( $0,047 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin rendah konflik kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Seperti apa yang dikatakan oleh manajer umum KSPPS MADE Demak bahwasanya setiap perusahaan itu secara tidak langsung mengalami suatu konflik. Karena konflik itu juga dibutuhkan untuk mengatur suatu kinerja karyawan. Dengan adanya pertentangan antara yang satu dengan yang lainnya itu dibutuhkan manajemen konflik supaya pertentangan itu menemukan titik temu dan konflik itu menjadi baik.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Rofiq Sururi, wawancara oleh penulis, 9 Mei 2018.

Pada permasalahan konflik kerja sebaiknya manajemen dan pimpinan harus lebih tegas dengan memberikan sanksi terhadap pihak-pihak yang sering menimbulkan konflik. Pihak perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengelola konflik di perusahaan agar dapat memberikan dampak yang positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Bagi karyawan KSPPS MADE Demak agar bisa saling memahami karakter atau sifat satu sama lain dan harus menjaga kekompakan di tiap-tiap departemen, sehingga akan tercipta suasana lingkungan kerja yang nyaman.

Dalam bukunya Hasibuan Malayu yang berjudul "manajemen sumber daya manusia" Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.<sup>6</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ferdian Fatikhin pada tahun 2017 dengan judul pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Soekarno Hatta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,096 dan nilai signifikan sebesar 0,003 terhadap kinerja karyawan.<sup>7</sup>

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk beban kerja sebesar -2,288 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,689 sehingga nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$  (-2,288 > 1,689) serta diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,028 (0,028 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Seperti yang dikatakan manajer umum KSPPS MADE Demak bahwa beban kerja itu pasti ada, karena masing-masing

---

<sup>6</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 199.

<sup>7</sup> Ferdian Fatikhin, pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Soekarno Hatta, *Jurnal Administrasi Bisnis* 47, no. 1, (2017), 178.

karyawan mempunyai beban target tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>8</sup>

Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Hal ini akan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat pegawai merasa betah. Pihak pimpinan juga disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani.

Dalam bukunya Irzal yang berjudul “dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja” mengemukakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut.<sup>9</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kadek Ferrania Paramitadewi pada tahun 2017 dengan judul pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  -3,481, dengan nilai signifikansi 0,001.<sup>10</sup>

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar 2,544 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,689 sehingga nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $2,544 >$  1,689) serta diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,016 ( $0,016 <$  0,025). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Menurut persepsi dari 39 responden rata-rata setuju dengan keadaan lingkungan kerja KSPPS MADE Demak yang sudah baik. Hal ini sesuai yang diungkapkan manajer umum KSPPS MADE Demak beliau menilai lingkungan kerja yang ada sudah cukup baik, namun juga perlu adanya evaluasi-avaluasi apabila

<sup>8</sup> Rofiq Sururi, wawancara oleh penulis, 9 Mei 2018.

<sup>9</sup> Irzal, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: Kencana, 2016), 24-25.

<sup>10</sup> Kadek Ferrania, Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no.6, (2017), 3392.

adanya kekurangan-kekurangan karena ini berdampak pada kenyamanan kinerja karyawan.<sup>11</sup>

Meskipun lingkungan kerja dinilai sudah cukup baik, pihak pimpinan juga disarankan untuk tetap memperhatikan suasana kerja di ruang kerja karyawannya agar mereka lebih nyaman dalam berkerja. Dalam bukunya Pandi Afandi yang berjudul “concept & indicator human resources management for management research” bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut dapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.<sup>12</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk, pada tahun 2017 yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $9,354 > 2,052$ ), dengan tingkat signifikansi 5%.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Rofiq Sururi, wawancara oleh penulis, 9 Mei 2018.

<sup>12</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2016), 51-52.

<sup>13</sup> Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017): 1578.