

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Al-Hikmah Jepara

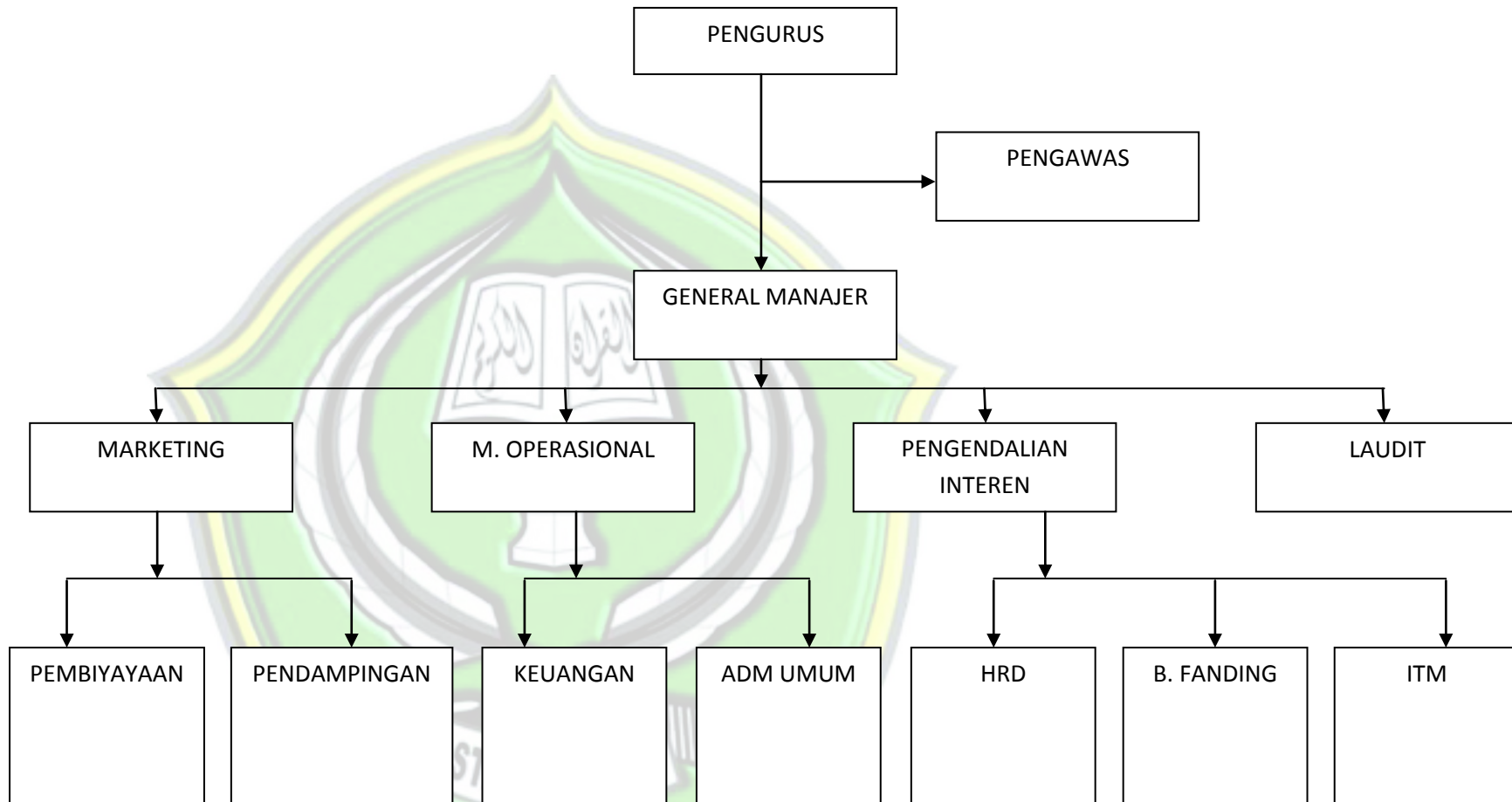
1. Sejarah Berdirinya BMT Al-Hikmah Jepara

KJKS BMT Al-Hikmah berdiri pada bulan April tahun 1997, pada saat awal berupa Lembaga Swadaya Masyarakat (LKM) BMT Al-Hikmah yang belum berbadan hukum. Didirikan oleh tokoh-tokoh masyarakat di Bangsri dengan 23 anggota pendiri. Hasil kesepakatan masing-masing anggota membayar simpanan pokok Rp 500.000 (lima ratus ribu rupiah) pada saat itu terkumpul dana sebesar Rp. 4.500.000 (empat juta setengah). Pada bulan Agustus 1998 mendapat ijin usaha dari dinas koperasi UMKM Kabupaten Jepara sebagai koperasi serba usaha (KSU). Pada awal operasional sewa kantor semi permanen ber dinding kayu, baru kemudian ditahun 2002 membeli kantor permanen berlantai dua. Jumlah karyawan pada saat awal 3 orang dan sampai sekarang terus berkembang sehingga jumlah karyawan menjadi 92 orang. Pada 2012 koperasi serba usaha BMT Al-Hikmah merubah anggaran dasar menjadi koperasi jasa keuangan Syariah (KJKS) dan pada bulan November 2014 kembali merubah anggaran dasar ke Wilayah Jawa Tengah.

2. Struktur Organisasi BMT Al-Hikmah Jepara

Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya. Adapun struktur organisasi BMT Al-Hikmah Jepara adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2
Struktur Organisasi BMT Al-Hikmah Jepara
Tahun 2016



3. Visi dan Misi BMT Al-Hikmah Jepara

a. Visi BMT Al-Hikmah

Menjadi lembaga yang islami, profesional, terbaik dan mensejahterakan

b. Misi BMT Al-Hikmah

Sedangkan Misi dari BMT Al-Hikmah adalah :

- 1) Melakukan proses pemberdayaan kepada anggota.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan anggota melalui permodalan.
- 3) Membangun budaya kerja yang islami.
- 4) Memperjuangkan syari'ah dalam bermu'amalah.
- 5) Membangun kemandirian, memperkokoh ekonomi umat.

4. Produk-produk BMT Al-Hikmah Jepara

Produk BMT Al-Hikmah meliputi lima komponen yaitu produk simpanan, produk pembiayaan, pelayanan pembayaran rekening listrik, transfer uang, dan pembayaran leasing. Produk-produk tersebut sebagai berikut :

a. Simpanan

1) Sirela (Simpanan Sukarela Lancar)

Simpanan sukarela anggota dan calon Anggota yang penyetoran dan pengambilannya dapat dilakukan sewaktu-waktu. Setoran awal minimal Rp. 20.000 (dua puluh ribu rupiah) dan setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000 (lima ribu rupiah). Menggunakan akad Mudhorobah, dimana BMT Al-Hikmah akan memberikan bagi hasil kepada penyimpanan sesuai dengan nisbah yang ditentukan dan disesuaikan dengan saldo rata-rata harian dan bagi hasil tersebut akan dikreditkan ke rekening simpanan setiap akhir bulan.

2) Simpanan Suka Rela Berjangka (SISUKA)

Simpanan anggota dan calon anggota secara berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu sesuai akad. Setoran minimal Rp. 1.000.000,00 (Satu Juta Rupiah)

menggunakan akad mudhorobah dan Bagi hasil bisa di ambil tunai setiap bulan atau dikreditkan ke rekening Simpanan Amanah. Dapat dipakai sebagai jaminan pembiayaan di BMT AL-HIKMAH, Jangka Waktu Simpanan 3 bulan 6 bulan dan 12 bulan.

3) Simpanan Wadhi'ah

- a) Simpana dengan jangka waktu minimal 24 bulan.
- b) Besarnya simpanan minimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah).
- c) Penyimpanan tidak mendapatkan bagi hasil tiap bulan selama dana dititipkan di BMT AL HIKMAH.
- d) Penyimpanan mendapatkam hadiah secara langsung pada saat buka rekening simpanan.
- e) Simpanan dapat diambil setelah jatuh tempo sesuai dengan kesepakatan pada saat buka rekening simpanan.

4) Simpanan Beasiswa

- a) Simpanan anggota yang diperuntukkan untuk keperluan pendidikan anak-anaknya. Jumlah setoran minimal Rp. 2.600.000
- b) Tidak mendapatkan bagi hasil tetapi BMT AL-HIKMAH memberikan fasilitas beasiswa anaknya mulai dari SD sampai perguruan tinggi semester 8.

5) Simpanan Barokah dan Sejahtera

- a) Jumlah simpanan yang harus disetor anggota Rp. 50.000 (lima puluh ribu) untuk simpanan Barokah dan Rp. 25.000 (dua puluh lima ribu) untuk simpanan sejahtera setiap bulan selama 30 bulan. BMT memberikan fasilitas undian hadiah dan bonus masing-masing anggota Rp 50.000
- b) Setelah jatuh tempo semua anggota, simpanannya dikembalikan dengan mendapat bonus dan kesempatan memenangkan undian hadiah.

b. Produk Pembiayaan

- 1) MUDHARABAH (bagi hasil) : Adalah pembiayaan modal kerja sepenuhnya oleh BMT sedangkan nasabah menyediakan usaha dan manajemennya. Hasil keuntungan akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.
- 2) MURABAHAH (jual beli) : Adalah pembiayaan atas dasar jual beli dimana harga jual didasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah keuntungan bagi BMT. Keuntungan adalah selisih harga jual dengan harga asal yang disepakati bersama.
- 3) IJAROH adalah pembiayaan dengan prinsip pemanfaatan atas barang atau jasa baik diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atau tidak. Keuntungan diambil dari jasa /ujroh berdasarkan kesepakatan berdua belah pihak.
- 4) Rahn /gadai emas. BMT Al Hikmah sebagai penggadai yang menyediakan dana untuk menggadai barang gadaian. BMT menanggung keamanan dan keutuhan atas barang yang digadai, keuntungan ditentukan atas pemeliharaan dan penyimpanan barang tersebut dengan persetujuan pihak yang menggadaikan (nasabah).
- 5) Pelayanan pembayaran rekening listrik, transfer uang, pembayaran leasing.

B. Gambaran Umum Responden

Diskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket tertutup. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung

mendatangi kantor BMT Al-Hikmah Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara dan menyerahkan *kuesioner* yang ada untuk diisi responden, hal ini dimaksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon rate responden dalam penelitian ini, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 76 orang yang merupakan karyawan BMT Al-Hikmah Jepara. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 5 jenis, yaitu :

1. Jenis Kelamin Responden

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

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	52	68,42%
Perempuan	24	31,58%
Jumlah	76 orang	100%

Sumber data : Data Primer yang diolah 2016.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (68,42%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 (31,58%).

2. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden yaitu karyawan BMT Al-Hikmah Jepara dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA/SMK	32	42,10%
Diploma	10	13,16%
S1	31	40,79%
S2	3	3,95%
Jumlah	76 orang	100%

Sumber data : Data Primer yang diolah 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 32 orang (42,10%), yang berpendidikan diploma sebanyak 10 orang (13,16%), dan yang berpendidikan sarjana 31 orang (40,79%), sedangkan yang pasca sarjana sebanyak 3 orang atau (3,95%).

3. Jabatan Responden

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

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Manajer	15	19,73%
Teller	15	19,73%
Marketing	21	27,64%
Lain-lain	25	32,90%
Jumlah	76 orang	100%

Sumber data : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang menjabat sebagai manajer sebanyak 15 orang (19,73%), yang menjabat sebagai teller sebanyak 15 orang (19,73%), dan yang menjabat sebagai marketing sebanyak 21 orang (27,64%), sedangkan yang jabatannya selain itu seperti kepala bagian, CS, security 25 orang (32,90%).

4. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden yaitu karyawan BMT Al-Hikmah Jepara dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
< 1 tahun	5	6,57%
1-2 tahun	30	39,48%
2-5 Tahun	27	35,53%
> 5 tahun	14	18,42%
Jumlah	76 orang	100%

Sumber data : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian responden kurang 1 tahun sebanyak 5 (6,57%), sebagian responden kurang 1-2 tahun sebanyak 30 orang (39,48%), bekerja selama 2-5 tahun adalah 27 orang (35,53%) dan lebih 5 tahun adalah sebanyak 14 orang (18,42%).

5. Status Perkawinan Responden

Adapun data mengenai status perkawinan responden yaitu karyawan BMT Al-Hikmah Jepara dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Perkawinan

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Belum Nikah	44	57,90%
Nikah	32	42,10%
Jumlah	76 orang	100%

Sumber data : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian responden adalah belum menikah yaitu sebanyak 44 orang (57,90%), dan yang sudah menikah adalah 32 orang (42,10%).

C. Deskripsi Data Penelitian

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian yang meliputi pengaruh orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan *locus of control* terhadap *self efficacy* pada BMT Al-Hikmah Jepara.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan *locus of control* sebagai variabel bebas, *self efficacy* sebagai variabel terikat. Data variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6

Hasil Angket Variabel Orientasi Pembelajaran (X1)

variabel	item	Total STS	Total TS	Totasl N	Total S	Total SS
Orientasi Pembelajaran (X1)	P1	0	6	14	29	27
	P2	1	10	14	29	22
	P3	4	4	8	32	28
	P4	2	6	16	36	16
	P5	0	5	8	32	31
	P6	0	7	24	33	12

Tabel 4.7

Hasil Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2)

variabel	item	Total STS	Total TS	Totasl N	Total S	Total SS
Lingkungan	P1	4	3	21	32	16

Kerja (X2)	P2	1	2	13	38	22
	P3	1	6	16	27	26
	P4	1	11	11	40	13
	P5	1	9	14	27	25
	P6	1	3	15	35	22

Tabel 4.8

Hasil Angket Variabel *Locus Of Control* (X3)

variabel	item	Total	Total	Totasl	Total	Total
		STS	TS	N	S	SS
<i>Locus Of Control</i> (X3)	P1	1	9	3	37	26
	P2	0	1	4	32	39
	P3	2	3	13	47	11
	P4	1	19	19	31	6
	P5	1	5	8	29	33
	P6	1	3	19	38	15
	P7	0	1	22	43	10

Tabel 4.9

Hasil Angket Variabel *Self Efficacy* (Y)

variabel	item	Total	Total	Totasl	Total	Total
		STS	TS	N	S	SS
<i>Self Efficacy</i> (Y)	P1	0	1	8	37	30
	P2	0	1	8	36	31
	P3	0	3	17	30	26
	P4	0	1	9	36	30
	P5	0	3	14	31	28
	P6	0	0	11	43	22

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel Orientasi Pembelajarn, Lingkungan Kerja dan *Locus Of Control* terhadap *Self Efficacy* dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Orientasi Pembelajaran (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai orientasi pembelajaran adalah sebagai berikut :

- a. Pada item pertanyaan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 7,9%, netral 18,4%, setuju 38,2%, sangat setuju 33,5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa pegawai berkomitmen untuk mempertahankan budaya belajar.
- b. Pada item pertanyaan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,3%, tidak setuju 13,2%, netral 18,4%, setuju 38,2%, sangat setuju 28,9%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa budaya belajar yang dilakukan berjalan dengan baik.
- c. Pada item pertanyaan 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju 5,3%, tidak setuju 5,3%, netral 10,5%, setuju 42,1%, sangat setuju 36,8%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka terbuka untuk mendapatkan pemikiran baru.
- d. Pada item pertanyaan 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju 2,6%, tidak setuju 17,9%, netral 21,1%, setuju 47,4%, sangat setuju 21,1%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pemikiran baru dari pegawai sangat baik.
- e. Pada item pertanyaan 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 6,6%, netral 10,5%, setuju 42,1%, sangat setuju 40,8%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa

mereka mempunyai visi bersama untuk memajukan perusahaan.

- f. Pada item pertanyaan 6 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 9,2%, netral 31,6%, setuju 43,4%, sangat setuju 15,8%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju visi yang dilakukan berjalan dengan baik.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pada item pertanyaan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju 5,3%, tidak setuju 3,9%, netral 27,6%, setuju 42,1%, sangat setuju 21,1%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pewarnaan yang cantik pada dinding ruangan akan memperindah dalam ruangan kerja.
- b. Pada item pertanyaan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,3%, tidak setuju 2,6%, netral 17,1%, setuju 50,0%, sangat setuju 28,9%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pewarnaan yang cantik pada ruangan membuat pegawai semangat.
- c. Pada item pertanyaan 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,3%, tidak setuju 7,9%, netral 21,1%, setuju 35,5%, sangat setuju 34,2%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju penerangan cahaya yang cukup mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.
- d. Pada item pertanyaan 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,3%, tidak setuju 14,5%, netral 14,5%, setuju 52,6%, sangat setuju 17,1%. Maka, dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa penerangan cahaya membuat pegawai bekerja lebih nyaman.

- e. Pada item pertanyaan 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,3%, tidak setuju 11,8%, netral 18,4%, setuju 35,55, sangat setuju 32,9%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa tingkat kebisingan tinggi mengganggu pelaksanaan kerja.
- f. Pada item pertanyaan 6 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,35%, tidak setuju 3,9%, netral 19,7%, setuju 46,1%, sangat setuju 28,9%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pegawai mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

3. *Locus Of Control (X3)*

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai *locus of control* adalah sebagai berikut :

- a. Pada item pertanyaan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,3%, tidak setuju 11,8%, netral 3,9%, setuju 48,7%, sangat setuju 34,2%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka tidak pernah menyerah kalau ada pekerjaan yang sulit.
- b. Pada item pertanyaan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 1,3%, netral 5,3%, setuju 42,1%, sangat setuju 51,3%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mereka selalu melakukan pekerjaan yang maksimal meski informasinya rumit.

- c. Pada item pertanyaan 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju 2,6%, tidak setuju 3,9%, netral 17,1%, setuju 61,8%, sangat setuju 14,5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka selalu punya inisiatif untuk melakukan pekerjaan.
- d. Pada item pertanyaan 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,3%, tidak setuju 25,0%, netral 25,0%, setuju 40,8%, sangat setuju 7,9%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka selalu kreatif saat melakukan pekerjaan.
- e. Pada item pertanyaan 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,3%, tidak setuju 6,6%, netral 10,5%, setuju 38,2%, sangat setuju 43,4%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka mempunyai motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan.
- f. Pada item pertanyaan 6 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,3%, tidak setuju 1,3%, netral 25,0%, setuju 50,0%, sangat setuju 19,7%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka mempunyai jiwa kepemimpinan saat bekerja.
- g. Pada item pertanyaan 7 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 1,3%, netral 28,9%, setuju 56,6%, sangat setuju 13,2%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka selalu rutin untuk melakukan pekerjaan.

4. *Self Efficacy* (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai *self efficacy* adalah sebagai berikut :

- a. Pada item pertanyaan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 1,3%, netral 10,5%, setuju 48,7%, sangat setuju 39,5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka mampu untuk menyelesaikan tugas meski mengalami tingkat kesulitan.
- b. Pada item pertanyaan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 1,3%, netral 10,5%, setuju 47,4%, sangat setuju 40,8%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mereka mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai.
- c. Pada item pertanyaan 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 3,9%, netral 22,4%, setuju 39,5%, sangat setuju 34,2%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka mempunyai keyakinan yang kuat untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.
- d. Pada item pertanyaan 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 1,3%, netral 11,8%, setuju 47,4%, sangat setuju 39,5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mereka merasa yakin terhadap kemampuan yang mereka miliki.
- e. Pada item pertanyaan 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 3,9%, netral 18,4%, setuju 40,8%, sangat setuju 36,8%. Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa mereka yakin kesuksesan seseorang dalam bekerja tidak muncul tiba-tiba tetapi diperlukan proses.
- f. Pada item pertanyaan 6 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, netral 14,5%,

setuju 56,6%, sangat setuju 28,9%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka selalu berusaha mencapai kesuksesan diatas rata-rata temannya di kantor.

D. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan penyebaran angket non responden sebanyak 30 orang dan responden sebanyak 76 orang.

1. Uji Validitas

Untuk uji validitas, dilakukan uji signifikasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butiran atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation (r hitung)</i>	Keterangan
Orientasi Pembelajaran (X1)	P1	0,621	<i>Valid</i>
	P2	0,732	<i>Valid</i>
	P3	0,637	<i>Valid</i>
	P4	0,579	<i>Valid</i>
	P5	0,551	<i>Valid</i>
	P6	0,666	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,731	<i>Valid</i>
	P2	0,627	<i>Valid</i>

	P3	0,801	<i>Valid</i>
	P4	0,559	<i>Valid</i>
	P5	0,820	<i>Valid</i>
	P6	0,581	<i>Valid</i>
<i>Locus Of Control (X3)</i>	P1	0,446	<i>Valid</i>
	P2	0,433	<i>Valid</i>
	P3	0,627	<i>Valid</i>
	P4	0,564	<i>Valid</i>
	P5	0,473	<i>Valid</i>
	P6	0,572	<i>Valid</i>
	P7	0,450	<i>Valid</i>
<i>Self Efficacy (Y)</i>	P1	0,386	<i>Valid</i>
	P2	0,524	<i>Valid</i>
	P3	0,402	<i>Valid</i>
	P4	0,553	<i>Valid</i>
	P5	0,373	<i>Valid</i>
	P6	0,516	<i>Valid</i>

Sumber : *Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki *r* hitung lebih besar dari *t* tabel (0,226) dan bernilai positif. Dengan demikian, butiran atau pernyataan tersebut dikatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas, dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>	Keterangan
Orientasi Pembelajaran (X1)	0,847	<i>Reliabel</i>

Lingkungan Kerja (X2)	0,878	<i>Reliabel</i>
<i>Locus Of Control</i> (X3)	0,780	<i>Reliabel</i>
<i>Self Efficacy</i> (Y)	0,719	<i>Reliabel</i>

Sumber : *Data primer yang diolah, 2016*

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

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.12
Uji Asumsi Klasik

No	Keterangan	Nilai	Hasil
1	Nilai <i>tolerance</i> yang kurang dari 0,10 dan nilai <i>fiv</i> yang lebih dari 10	a. Orientasi pembelajaran nilai <i>tolerance</i> 0,629, <i>fiv</i> 1,590 b. Lingkungan kerja nilai <i>tolerance</i> 0,645, <i>fiv</i> 1,549 c. <i>Locus of control</i> nilai <i>tolerance</i> 0,968, <i>fiv</i> 1,033	Tidak terjadi multikolonieritas
2	Pola <i>scatterplot</i>	Hasil <i>scatterplot</i> menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar	Tidak terjadi heteroskedastitas

		baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y	
3	$Du < d < 4 - du$	$1.709 < 2.238 < 4 - 1.709$	Tidak terjadi autokorelasi
4	Asym sig (2 tailed), data dikatakan normal apabila signifikansinya lebih dari 0,05.	$0.778 > 0.05$	Data normal karena memenuhi syarat kualitas.

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidak tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 . Sedangkan jika tidak terjadi multikolonieritas maka nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 .

Tabel 4.13

Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Orientasi Pembelajaran	0.629	1.590	Bebas Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0.645	1.549	Bebas Multikolonieritas
<i>Locus Of Control</i>	0.968	1.033	Bebas Multikononieritas

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat pada uji multikolonieritas menunjukkan bahwa tidak ada nilai toleransi yang kurang dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi multikolonieritas untuk model persamaan yang digunakan.

2. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastistas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Dengan asumsi apabila titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi heteroskedastistas.

Hasil out put scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastistas.

3. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin – Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d_{hitung} sebesar 2.238. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d_{hitung} sebesar 2.238 tersebut dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel d -statistik Durbin Watson dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel Durbin – Watson diperoleh nilai d_u sebesar 1.709, karena hasil pengujiannya adalah $d_u < d < 4 - d_u$ ($1.709 < 2.238 < 4 - 1.709$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14

Uji Autokorelasi

DW	d_u	Keterangan
2.238	1.709	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber : data primer yang diolah, 2016

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah populasi data bersifat normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data bersifat normal atau tidak, maka digunakan teknik *One Sample Kolmogroff-Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila signifikansinya lebih dari 0.05.

Dan dari hasil output data dapat disimpulkan bahwa pada *asymp sig (2 – tailed)* kolom unstandardizedresidual sebesar 0.788, nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena memenuhi syarat normalitas.

F. Hasil Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Setelah dilakukan pengujian terhadap variabel orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan *locus of control* terhadap *self efficacy* pada 30 sampel diluar responden, kemudian angket disebar kepada 76 responden. Responden yang diberikan angket adalah BMT Al-Hikmah Jepara. Statistik deskriptif dilakukan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang akan diuji pada setiap hipotesis.

Dalam pengujian ini diharapkan hasil uji statistik deskriptif secara umum melegitimasi data penelitian pada variabel yang akan digunakan dalam uji statistik setiap hipotesis penelitian. Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum. Uji statistik deskriptif dilakukan terhadap data pada variabel orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan *locus of control* terhadap *self efficacy*. Hasil dari uji statistic deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Statistik Deskriptif

Keterangan	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Orientasi Pembelajaran	76	13	30	23.41	4.436
Lingkungan Kerja	76	12	30	23.20	4.546
<i>Locus Of Control</i>	76	16	35	27.37	3.929
<i>Self Efficacy</i>	76	20	30	25.08	2.893

Sumber : data yang diolah 2016

Dari hasil output statistik deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel orientasi pembelajaran memiliki nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai rata-rata variabel orientasi pembelajaran sebesar 23.05 dengan standar deviasi sebesar 4.436. nilai standar deviasi yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata sebesar 23.41 yang mengandung arti bahwa pernyataan tentang orientasi pembelajaran antara responden satu dengan lainnya tidak jauh berbeda.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 23.20, dengan standar deviasi sebesar 4.546. nilai standar deviasi yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata sebesar 23.20 yang artinya, jika pernyataan tentang lingkungan kerja antara responden satu dengan yang lainnya tidak jauh berbeda.

Variabel *locus of control* memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 35. Nilairata-rata variabel *locus of control* 25.08 dengan standar deviasi sebesar 3.929 yang mengandung arti bahwa pernyataan tentang harga antara responden satu dengan lainnya tidak jauh berbeda.

Variabel *self efficacy* memiliki nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai rata-rata variabel harga sebesar 25.08 dengan standar deviasi sebesar 2.893 yang mengandung arti bahwa pernyataan tentang *self efficacy* antara responden satu dengan lainnya tidak jauh berbeda.

G. Hasil Uji Statistik

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model persamaan regresi linier berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan locus of control terhadap *self efficacy*, maka peneliti memberikan persamaan regresi yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi

No	Keterangan	Nilai	Hasil
1	Regresi Berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$	a. Constanta (a) 7,738 b. Orientasi Pembelajaran (b1) 0,233 c. Lingkungan Kerja (b2) 0,192	a. Jika variabel independen dianggap konstan (0) maka rata-rata <i>self efficacy</i> mempunyai nilai yaitu 7,738 b. Setiap kenaikan orientasi pembelajaran sebesar 100%, akan meningkatkan <i>self efficacy</i> sebesar 2,33%.

		d. <i>Locus Of Control</i> (b3) 0,285	c. Setiap lingkungan kerja sebesar 100%, akan meningkatkan <i>self efficacy</i> sebesar 19,2%. d. Setiap kenaikan <i>locus of control</i> sebesar 100%, akan meningkatkan <i>self efficacy</i> sebesar 28,5%.
2	T hitung > t tabel (1,665), dan nilai <i>p value</i> dibawah 0,05.	a. Orientasi pembelajaran 3,124 > 1,665, dan prob (sig) 0,005 dibawah 0,05. b. Lingkungan kerja 2,725 > 1,665 dan prob (sig) 0,008 dibawah 0,05 c. <i>Locus of control</i> 4,293 > 1,665 dan prob (sig) 0,000 dibawah 0,05	a. Orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap <i>self efficacy</i> . b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>self efficacy</i> . c. <i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>self efficacy</i> .
3	Koefisien determinasi	R 0,657, dan R	Hal ini berarti

		<i>Square</i> 0,432	bahwa 43,2% variabel <i>self efficacy</i> dapat dijelaskan oleh variabel orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan locus of control, sedangkan sisanya sebesar (100% - 43,2% = 56,8%) dipengaruhi oleh sebab lain diluar variabel yang diteliti.
--	--	---------------------	---

Sumber: data yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di simpulkan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 7.738 + 0.233X_1 + 0.192X_2 + 0.285X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 7.738 menyatakan jika variabel independen dianggap konstan (0), maka rata-rata *self efficacy* mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut, yaitu 7.738.
- 2) Koefisien regresi 0.233 menyatakan bahwa setiap kenaikan orientasi pembelajaran sebesar 100%, akan meningkatkan *self efficacy* sebesar 2,33%.
- 3) Koefisien regresi 0.192 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 100%, akan meningkatkan *self efficacy* sebesar 19,2%.
- 4) Koefisien regresi 0.285 menyatakan bahwa setiap kenaikan locus of control sebesar 100%, akan meningkatkan *self efficacy* 28,5%.

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

a. Pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap *self efficacy*

Hasil pengujian statistik Orientasi Pembelajaran terhadap *self efficacy* menunjukkan nilai t hitung 3,124 dengan t tabel 1,665. Dan nilai *p value* (Sig) 0,003 yang berada di bawah 0,05. Ini berarti t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,124 > 1,665$), maka orientasi pembelajaran variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara orientasi pembelajaran terhadap *self efficacy*, sehingga hipotesis tersebut diterima. Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa pegawai BMT Al-Hikmah mempunyai sifat *self efficacy* di pengaruhi oleh orientasi pembelajaran.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy*

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap *self efficacy* menunjukkan nilai t hitung 2,275 dengan t tabel 1,665. Dan nilai *p value* (Sig) 0,008 yang berada di bawah 0,05. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,275 > 1,665$), maka lingkungan kerja adalah variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternative yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *self efficacy*, sehingga hipotesis tersebut diterima. Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa pegawai BMT Al-Hikmah mempunyai sifat *self efficacy* di pengaruhi oleh lingkungan kerja.

c. Pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy*

Hasil pengujian statistik *locus of control* terhadap *self efficacy* menunjukkan nilai t hitung 4,293 dengan t tabel 1,665. Dan nilai *p value* (Sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,293 > 1,665$), maka *locus of control* adalah variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap *self efficacy*, sehingga hipotesis tersebut diterima. Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa pegawai BMT Al-Hikmah mempunyai sifat *self efficacy* di pengaruhi oleh *locus of control*.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan *locus of control*) dalam menerangkan variabel dependen (*self efficacy*) dengan melihat *Adjusted R Square*.

Dari hasil *out put* data pada tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa besarnya *adjusted R Square* adalah 0.432. Hal ini berarti bahwa 43,2% variabel *self efficacy* dapat dijelaskan oleh variabel orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan *locus of control*. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 43,2\% = 56,8\%)$ dipengaruhi oleh sebab lain diluar variabel yang diteliti.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap *Self Efficacy*

Dari hasil penelitian ini bahwa uji persial atau uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(3,124 > 1,665)$, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara orientasi pembelajaran terhadap *self efficacy*. Artinya apabila orientasi pembelajaran semakin baik, maka *self efficacy* pegawai akan meningkat. Jika orientasi pembelajaran baik akan berdampak positif bagi *self efficacy* kinerja karyawan. Orientasi pembelajaran dapat mempengaruhi *self efficacy* karena apabila semakin baik orientasi pembelajaran yang dilakukan oleh karyawan akan menambah semangat karyawan untuk giat dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Khairul Saleh. Yang menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran telah memberikan implikasi yang penting untuk pelatihan dan motivasi dalam konteks organisasi. Individu peserta pelatihan yang berorientasi

pembelajaran cenderung mempunyai *self efficacy* tinggi. Dengan *self efficacy* tinggi peserta pelatihan akan mencapai kompetensi lebih tinggi atau mengalami peningkatan orientasi pembelajaran akan berkembang baik di dalam suatu organisasi yang melakukan pembelajaran.

Menurut Sutanto orientasi pembelajaran merupakan persepsi manajer terhadap komitmen organisasi akan pentingnya pembelajaran di dalam organisasi, kebersamaan dalam visi, dan keterbukaan organisasi untuk menerima pemikiran-pemikiran baru. Di dalam organisasi yang berorientasi pembelajaran akan terjadi proses pengembangan kemampuan yang dilakukan secara terus-menerus guna menciptakan masa depan yang lebih baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy*

Dari hasil penelitian ini bahwa uji parsial atau uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.725 > 1,665$), artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy* karyawan, artinya apabila lingkungan kerja semakin baik, maka *self efficacy* karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *self efficacy* karyawan apabila semakin baik lingkungan kerja dalam bekerja, terciptanya rasa kekeluargaan yang nyaman akan meningkatkan karyawan untuk meningkatkan *self efficacy*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairu Saleh. Yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya, sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena pegawai akan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Menurut Hairil Anwar (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung, Munandar memberikan pengertian lingkungan kerja fisik

mencakup setiap hal dari fasilitas parker di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

3. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap *Self Efficacy*

Dari hasil penelitian ini bahwa uji parsial atau uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.293 > 1,665$), artinya *locus of control* berpengaruh positif terhadap *self efficacy* karyawan, artinya apabila *locus of control* semakin baik, maka *self efficacy* karyawan akan meningkat. *Locus of control* dapat mempengaruhi *self efficacy* karyawan apabila semakin baik *locus of control* dalam melakukan pekerjaan, maka akan memiliki keyakinan yang kuat untuk meningkatkan *self efficacy*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan yang menunjukkan bahwa individu dengan internal *locus of control* berkinerja lebih baik dari pada individu dengan eksternal *locus of control*. Beberapa penelitian empiris telah membuktikan bahwa *locus of control* merupakan variabel penentu kinerja seseorang dan kinerja organisasi. Individu dengan internal *locus of control* akan bekerja untuk memperoleh *reward* dengan menunjukkan usaha-usaha pencapaian *reward* tersebut.

Menurut Slavin yang dikutip oleh Khairu Saleh (2012) *locus of control* merupakan cirri/sifat kepribadian yang menunjukkan apakah orang menghubungkan pertanggungjawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal atau pada faktor-faktor eksternal dirinya. Individu yang memiliki keyakinan bahwa kegiatan atau kejadian dalam kehidupannya berada di bawah control dirinya dikatakan sebagai *internals*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempengaruhi kontrol (yang mengendalikan) terhadap nasib/kejadian dalam kehidupan seseorang, disebut sebagai *externals*.