

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

1. Sejarah Berdirinya KSPPS Fastabiq Khoiro Pati

Pengalaman selama krisis ekonomi telah menunjukkan daya tahan usaha mikro, kecil dan menengah, sesungguhnya merupakan fundamental perekonomian yang riil. Dua keutamaan BMT, yaitu *Baitul Maal* dan *Baitut Tamwil* membuat BMT menjadi sebuah institusi yang paling cocok dalam mengatasi permasalahan ekonomi rakyat dan kemiskinan yang dialami sebagian besar rakyat Indonesia dewasa ini.

BMT di Indonesia mulai berkiprah sejak tahun 1990-an menawarkan solusi pemberdayaan ekonomi masyarakat dengan prinsip syari'ah. Salah satu diantaranya yang ikut andil adalah BMT Fastabiq Pati.

Berangkat dari suatu kewajiban untuk dapat melaksanakan Islam utuh dan menyeluruh dalam semua aspek kehidupan, termasuk di dalamnya menegakkan ekonomi syari'ah. Akar ekonomi ribawi udah demikian menggurita sehingga dibutuhkan kekuatan yang besar untuk mencabutnya dalam mencengkeram kehidupan umat manusia.

Dari hal di atas pada tanggal 27 Juli 1998, Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Kabupaten Pati berinisiatif mendirikan Lembaga Keuangan Syari'ah, dengan membentuk Koperasi Serba Usaha (KSU) Fastabiq, dengan Badan Usaha Otonomi Baitul Maal Wat Tamwil Fastabiq, yang selanjutnya disebut BMT Fastabiq.¹

BMT Fastabiq dengan payung hukum Koperasi Serba Usaha (KSU) Fastabiq yang disahkan oleh Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah melalui SK Nomor: 011/BH/KDK.11.9/X/1998, secara resmi mulai beroperasi bulan Nopember 1998 yang merupakan tonggak awal berdirinya BMT Fastabiq. Berdasarkan Rapat Anggota Khusus pada

¹Dokumentasi Profil KJKS BMT Fastabiq Pati, dikutip tanggal 23 Mei 2016.

tanggal 09 Oktober 2004 diputuskan perubahan AD/ART menjadi KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah) Fastabiq Khoiro Ummah.²

Berdasarkan Keputusan Bupati Pati a.n. Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 518/758/V/2006 tentang pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar KSU Fastabiq, tertanggal 27 Mei 2006, memutuskan mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Fastabiq Khoiro Ummah, untuk selanjutnya disebut: KJKS BMT Fastabiq, dengan Badan Hukum Nomor: 011a/BH/PAD/V/2006.³

Pada hari sabtu tanggal 24 Januari 2009, bertepatan di ruang Fastabiq *Conventio centre* Jalan Raya Pati Tayu km 4 Pati telah dilaksanakan Rapat Anggota Khusus (RAK) Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Keuangan Syariah (KJKS BMT Fastabiq Pati tentang perubahan pengembangan wilayah tingkat Jawa Tengah.

Hasil Rapat Anggota Khusus diatas telah mendapatkan Pengesahan Perubahan Anggota Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah dan Keputusan Gubernur Jawa Tengah no.07/PAD/KDK.11/IV/2009, tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq, Badan Hukum Nomor : 011/BH.199/x/1998, Tangal 31 Oktober 1998.

Kemudian berdasarkan SK Gubernur Jawa Tengah 032/PAD/XIV/III/2016 tanggal 22 Maret 2016 tentang Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Fastabiq Khoiro Ummah.

Alamat kantor pusat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah berda di Jalan Raya Pati Tayu Km. 3 Tambaharjo Pati. Telp. (0295) 383 999. Fax (0295)

²Dokumentasi Profil KJKS BMT Fastabiq Pati, dikutip tanggal 23 Mei 2016.

³Dokumentasi Profil KJKS BMT Fastabiq Pati, dikutip tanggal 23 Mei 2016.

383 936. Email : bmtfastabiq@yahoo.co.id. Akses : www.bmtfastabiq.co.id.⁴

2. Visi, Misi dan Tujuan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

a. Visi

Menjadi koperasi jasa keuangan syari'ah yang unggul dan terpercaya⁵

b. Misi

- 1) Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai dengan nilai-nilai syariah.
- 2) Menjunjung tinggi akhlakul karimah dalam mengelola amanat ummat.
- 3) Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota.
- 4) Menjadi KSPPS yang tumbuh dan berkembang secara sehat.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.⁶

c. Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelolaan dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, serta mengutamakan kepuasan anggota.⁷

3. Susunan Kepengurusan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Pengorganisasian adalah proses pembagian tugas dan wewenang sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui organisasi, tugas-tugas sebuah lembaga dibagi menjadi bagian yang lebih kecil. Dalam arti yang lain, pengorganisasian adalah aktivitas pemberdayaan sumber daya dan program.

⁴ Dokumentasi dari KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dikutip tanggal 18 Juni 2016.

⁵ Dokumentasi Profil KJKS BMT Fastabiq Pati, dikutip tanggal 23 Mei 2016.

⁶ Dokumentasi Profil KJKS BMT Fastabiq Pati, dikutip tanggal 23 Mei 2016.

⁷ Dokumentasi Profil KJKS BMT Fastabiq Pati, dikutip tanggal 23 Mei 2016.

Penyusunan struktur organisasi, KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati menggunakan ketentuan yang berlaku. Struktur organisasi ini dibuat agar lebih memudahkan sistem kerja sesuai dengan jabatan yang diterima masing-masing, sesuai dengan bidang yang telah ditentukan agar tidak terjadi penyalahgunaan hak dan kewajiban orang lain. Dalam menyusun struktur organisasi di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati ini diadakan pembagian yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing anggota sehingga dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing personil dapat terlaksana dengan lancar dan baik.

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen dalam sekolah. Dalam manajemen yang baik, diharapkan akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun struktur organisasi kepengurusan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati dapat dilihat pada lampiran.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 karyawan yang merupakan responden KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	32	64%
Perempuan	18	36%
Jumlah	50 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 32 atau (64%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 18 atau (36%).

3. Pendidikan

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	10	20%
Diploma	11	22%
S1	29	58%
S2	0	0%
Jumlah	50 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian responden tingkat pendidikannya adalah S1 yaitu sebanyak 29 orang atau 58%, tingkat pendidikan diploma sebanyak 11 orang atau 22% sedangkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 20%.

4. Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pekerjaan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
2 tahun	9	18%
3 tahun	10	20%
4 tahun	12	24%
5 tahun	19	38%

Jumlah	50 orang	100%
---------------	-----------------	-------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian responden lama bekerja antara 5 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 38%, kemudian 4 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, dan 3 tahun sebanyak 10 orang atau 20% serta 2 tahun sebanyak 9 orang atau 18%.

6. Status Perkawinan

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Belum Menikah	24	48%
Menikah	26	52%
Jumlah	50 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian responden belum menikah yaitu sebanyak 24 orang atau 48%, sedangkan yang menikah sebanyak 26 orang atau 52%.

C. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS versi 16. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (non responden) sebesar 30 orang. Adapun uji validitas dan reliabilitas hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffiens	Alpha	Keterangan
Prestasi kerja (X_1)	3 item	0,691	<i>Reliabel</i>
Pengalaman (X_2)	5 item	0,813	<i>Reliabel</i>

Sikap (X_3)	6 item	0,822	<i>Reliabel</i>
Penempatan kerja karyawan (Y)	3 item	0,805	<i>Reliabel</i>

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. dengan demikian, semua variabel (X_1 , X_2 , X_3 , dan Y) dapat dikatakan *reliabel*.

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 30-3 atau *df* 27 dengan *alpha* 0,05 didapat *r* tabel 0,381 Jika *r* hitung (untuk *r* tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari *r* tabel dan nilai *r* positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> tabel	Keterangan
Prestasi kerja (X_1)	P1	0,696	0,381	<i>Valid</i>
	P2	0,406	0,381	<i>Valid</i>
	P3	0,449	0,381	<i>Valid</i>
Pengalaman (X_2)	P1	0,752	0,381	<i>Valid</i>
	P2	0,440	0,381	<i>Valid</i>
	P3	0,598	0,381	<i>Valid</i>
	P4	0,557	0,381	<i>Valid</i>
	P5	0,684	0,381	<i>Valid</i>
Sikap (X_3)	P1	0,644	0,381	<i>Valid</i>

	P2	0,468	0,381	Valid
	P3	0,700	0,381	Valid
	P4	0,531	0,381	Valid
	P5	0,560	0,381	Valid
	P6	0,645	0,381	Valid
Penempatan kerja karyawan (Y)	P1	0,760	0,381	Valid
	P2	0,695	0,381	Valid
	P3	0,539	0,381	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,381 dan bernilai positif).

D. Deskripsi Angket

1. Variabel Prestasi Kerja (X_1)

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: ukuran beban kerja, nilai yang dihasilkan, dan sifat kepribadian. Adapun tanggapan karyawan terhadap prestasi kerja KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7

Frekuensi Variabel Prestasi Kerja

Butir Pertanyaan	Prestasi Kerja (X_1)					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
	1	2	3	4	5	
B1	1	2	21	18	8	3,60
B2	1	2	17	26	4	3,60
B3	0	8	12	22	8	3,60

Total	10,8
Rata-rata (mean)	3,60
Modus	4

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,60 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel prestasi kerja pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

2. Variabel Pengalaman (X_2)

Pengalaman kerja suatu kegiatan atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang disebabkan kepadanya, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: kemampuan yang dibutuhkan, jabatan yang tersedia, prestasi yang dimiliki, dan latar belakang pribadi. Adapun tanggapan karyawan terhadap pengalaman pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel Pengalaman

Butir Pertanyaan	Pengalaman (X_2)					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
	1	2	3	4	5	
B1	0	0	12	36	2	3,80
B2	0	1	16	24	9	3,82
B3	0	3	14	24	9	3,78
B4	0	1	17	25	7	3,76
B5	0	0	39	3	8	3,38
Total						18,54
Rata-rata (mean)						3,71
Modus						4

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,71 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel pengalaman pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

3. Variabel Sikap (X_3)

Sikap adalah determinan perilaku, karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: memiliki tanggung jawab, mampu bekerja sama, memiliki inisiatif dalam bekerja dan mentaati peraturan yang ada. Adapun tanggapan karyawan terhadap sikap pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Frekuensi Variabel Sikap

Butir Pertanyaan	Sikap (X_3)					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
	1	2	3	4	5	
B1	0	7	3	18	22	4,10
B2	0	11	11	7	21	3,76
B3	1	12	9	14	14	3,56
B4	0	13	7	18	12	3,58
B5	0	18	5	13	14	3,46
B6	0	15	14	4	7	3,46
Total						21,92
Rata-rata (mean)						3,65
Modus						5

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,65 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 5 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 5 atas variabel sikap pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

4. Variabel Penempatan Kerja Karyawan (Y)

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: faktor akademik karyawan, dan tolak ukur penempatan karyawan. Adapun tanggapan karyawan terhadap penempatan karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Frekuensi Variabel Penempatan Kerja Karyawan

Butir Pertanyaan	Penempatan Kerja Karyawan (Y)					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
	1	2	3	4	5	
B1	0	5	1	16	28	4,34
B2	0	10	10	14	16	3,72
B3	1	10	6	7	26	3,94
Total						12
Rata-rata (mean)						4
Modus						5

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 4 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 5 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 5 atas variabel penempatan kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasilnya perhitungan *coefficeient correlation* sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Prestasi Kerja	.851	1.176
Pengalaman	.998	1.002
Sikap	.851	1.175

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel prestasi kerja, pengalaman dan sikap masing-masing sebesar 0,851, 0,998, 0,851 dan VIF masing-masing sebesar 1,176, 1,002 dan 1,175. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,615 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1, 615 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 1,420 dan du sebesar 1,673 karena hasil pengujiannya adalah $dl < d < du$ ($1,432 < 1,615 < 1,673$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532 ^a	.283	.236	1.830	1.615

a. Predictors: (Constant), Sikap, Pengalaman, Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

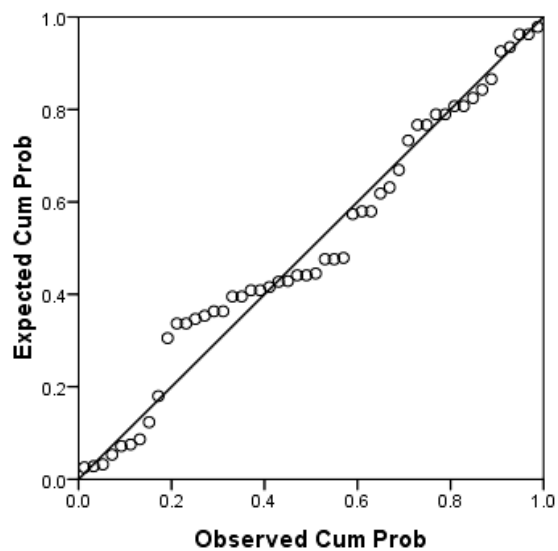
3. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

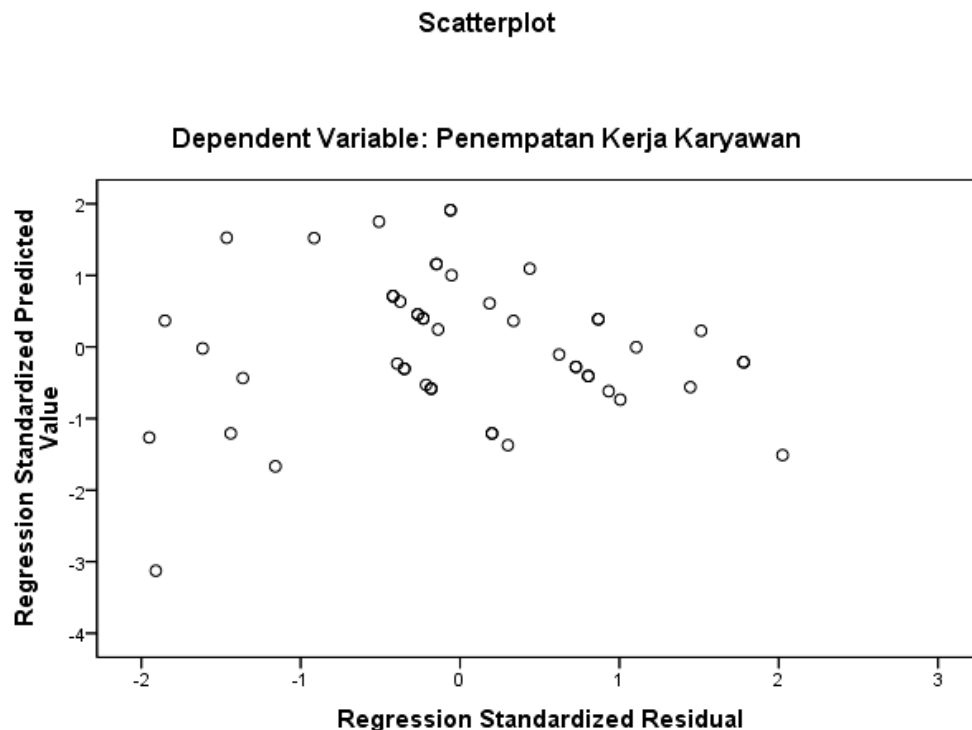
Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan



4. Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

Gambar 4.2
Grafik Scatterplot



F. Analisis Data

1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

R^2 yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel *independent* ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinan
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.236	1.830

a. Predictors: (Constant), Sikap, Pengalaman, Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

Dari *out put* di atas terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,532 dengan koefisien determinasi 0,236. Dengan demikian 23,6% variasi perubahan variabel penempatan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja, pengalaman dan sikap. Melihat sebesar kontribusi di atas, maka masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi penempatan kerja karyawan, seperti tanggung jawab, motivasi dalam bekerja dan sebagainya.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14

Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.398	3.061		-.130	.897
	Prestasi Kerja	.429	.130	.446	3.296	.002
	Pengalaman	.255	.102	.312	2.499	.016
	Sikap	.137	.067	.276	2.037	.047

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

a. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Penempatan Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $3,296 > t_{tabel}$ sebesar $1,678$ dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara prestasi kerja terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati terbukti signifikan dan diterima.

b. Pengaruh Pengalaman terhadap Penempatan Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,499 > t_{tabel}$ sebesar $1,678$ dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara pengalaman terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati terbukti signifikan dan diterima.

c. Pengaruh Sikap terhadap Penempatan Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,037 > t_{tabel}$ sebesar $1,678$ dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara sikap terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati terbukti signifikan dan diterima.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh secara simultan antara prestasi kerja, pengalaman dan sikap terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati ”.

Uji simultan, ditujukan dengan hasil perhitungan F hitung, yang menunjukkan nilai sebesar 6,059, F tabel sebesar 2,79 dengan tingkat probabilitas 0,001. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.005, karena F hitung lebih besar dari F tabel ($6,059 > 2,79$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi simultan antara prestasi kerja, pengalaman dan sikap terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh bersama-sama antara prestasi kerja, pengalaman dan sikap terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati” tidak diterima atau ditolak yang berarti menerima hipotesis alternatif. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.887	3	20.296	6.059	.001 ^a
	Residual	154.093	46	3.350		
	Total	214.980	49			

a. Predictors: (Constant), Sikap, Pengalaman, Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

4. Persamaan Regresi

Setelah diketahui hasil uji parsial, maka peneliti memberikan persamaan regresi yaitu:

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

Untuk mengetahui hasil persamaan tersebut, maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16**Koefisien Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.398	3.061	
	Prestasi Kerja	.429	.130	.446

Pengalaman	.255	.102	.312
Sikap	.137	.067	.276

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

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

$$Y = -0,398 + 0,429x_1 + 0,255x_2 + 0,137x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Penempatan kerja karyawan

X₁ = Prestasi kerja

X₂ = Pengalaman

X₃ = Sikap

a = Konstanta

e = Variabel independent lain di luar model regresi

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat terlihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar prestasi kerja sebesar 0,429 berarti semakin besar prestasi kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati akan memberikan pengaruh pada penempatan kerja karyawan semakin meningkat. Kemudian variabel pengalaman memiliki pengaruh positif yaitu sebesar 0,255, berarti semakin baik pengalaman semakin meningkat penempatan kerja karyawan. Selanjutnya variabel sikap memiliki pengaruh positif yaitu sebesar 0,137 berarti semakin baik sikap semakin meningkat penempatan kerja karyawan. Maka dapat dipahami sebagai berikut:

- Nilai sebesar -0,398 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel *independent* faktor lain, maka variabel penempatan kerja karyawan mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu -0,398.
- Koefisien regresi 0,429 menyatakan bahwa terjadi kenaikan prestasi kerja akan meningkatkan tingkat penempatan kerja karyawan sebesar 0,429.
- Koefisien regresi 0,255 menyatakan bahwa terjadi kenaikan pengalaman akan meningkatkan penempatan kerja karyawan sebesar 0,255.

- Koefisien regresi 0,137 menyatakan bahwa terjadi kenaikan sikap akan meningkatkan penempatan kerja karyawan sebesar 0,137.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Penempatan Kerja Karyawan

Variabel prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 3,296 $> t_{tabel}$ sebesar 1,678 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_0 diterima, H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara prestasi kerja terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati terbukti signifikan dan diterima.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu, dalam hal ini terlihat dari ukuran beban kerja, nilai yang dihasilkan, dan sifat kepribadian.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuaniari yang meneliti tentang “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar” menunjukkan bahwa Prestasi, dan Pengalaman berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu factor organisasional (perusahaan) dan factor personal. Factor organisasional, meliputi system imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Di antara berbagai factor organisasional tersebut, factor yang paling penting adalah factor system imbal jasa sebab factor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus,

ataupun promosi. Factor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), yaitu seorang bawahan memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

Sementara, factor personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun ketrampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk factor personal, factor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah factor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Menurut Blumberg dan Pringle (dalam Jewell dan Siegall), menyatakan bahwa ada beberapa factor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi.⁸ Kapasitas terdiri atas usia, kesehatan, keterampilan, intelegasi, keterampilan motoric, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energy. Kemauan terdiri atas motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legimitsi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Adapun kesempatan, meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.

2. Pengaruh Pengalaman terhadap Penempatan Kerja Karyawan

Variabel pengalaman memiliki pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat

⁸Khaerul Umam, hlm, 200.

diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,499 $> t_{tabel}$ sebesar 1,678 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_0 diterima, H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara pengalaman terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati terbukti signifikan dan diterima.

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang disebabkan kepadanya. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Ivan Ady Pratama dkk yang meneliti tentang “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” menunjukkan bahwa penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengalaman kerja dilihat dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang lebih telah ditentukan dengan dipimpin oleh seorang yang telah berpengalaman dari keberhasilan maupun kegagalan dari tenaga kerja lain maupun yang diperolehnya sendiri. Maka tidak salah ketika ada ungkapan yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan guru yang baik, apabila yang bersangkutan dapat mengambil manfaat baik dari padanya.

Pengalaman adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebakan kepadanya. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁹

Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat

⁹*Op.cit* , hlm. 2

mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sabaiknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi.¹⁰

Pengalaman banyak organisasi menunjukan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan seperti:

- a. Mendorong penungkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan/ atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi anggotanya yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, dan bahkan juga oleh banyak organisasi niaga pemiliknya sejumlah saham perusahaan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.¹¹

¹⁰ I Made Bagus Githa Wijaya, I Wayan Suana, *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan*, hlm. 13-14

¹¹ *Ibid*, hlm. 243

- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belummengembangkan digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagaimana kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

3. Pengaruh Sikap terhadap Penempatan Kerja Karyawan

Variabel sikap memiliki pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,037 $> t_{tabel}$ sebesar 1,678 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara sikap terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati terbukti signifikan dan diterima.

Sikap adalah determinan perilaku, karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebuah sikap merupakan keadaan sikap mental, yang dipelajari dan diorganisasikan menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa saja ia berhubungan. Sumber daya manusia dalam menjalankan peranan sikap kerja dan perilaku kerja ditempatkan mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap mereka.

Dari hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi yang meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.Leo

Agung Raya Semarang” menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang.

Sikap adalah determinan perilaku, karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebuah sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasikan menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa saja ia berhubungan. Definisi tersebut tentang sikap menimbulkan implikasi-implikasi tertentu bagi seorang manajer.¹²

Pertama, Sikap dipelajari. *Kedua*, Sikap menentukan predisposisi seseorang terhadap aspek-aspek tertentu. *Ketiga*, sikap memberikan landasan emosional dari hubungan-hubungan antara pribadi seseorang dan indentifikasi dengan pihak lain. *Keempat*, Sikap diorganisasi dan mereka erat sekali dengan inti kepribadian.¹³

Ada sikap tertentu yang menetap, dan berkelanjutan. Tetapi seperti halnya berlaku juga bagi variabel-variabel psikologikal, sikap dapat mengalami perubahan. Sikap merupakan bagian intrinsik dari kepribadian seseorang.

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tepatnya teori tentang penempatan kerja karyawan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan tingkat penempatan kerja karyawan maka perusahaan atau organisasi harus memperhatikan adanya prestasi kerja, pengalaman dan sikap.

¹² J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Prenada Media, Jakarta, 2004, hlm. 211

¹³ *Ibid*, hlm. 212

2. Praktis

Penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati dapat dipengaruhi pengalaman. Dalam penelitian ini, tuntutan tugas berpengaruh terhadap penempatan kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Implikasi dari temuan ini adalah sebuah pertimbangan bagi manajemen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati, untuk meningkatkan sumber daya manusia, agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.
- b. Penelitian ini dapat digunakan mengindikasikan prestasi kerja dari karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati, dan pengalaman yang dimiliki.
- c. Demikian juga perlu menjadi perhatian manajemen dalam menjaga sumber daya manusia, yaitu dengan lebih memperhatikan hal yang terkait dengan penempatan kerja karyawan, tentunya dengan tidak mengesampingkan hal-hal lain yang selama ini sudah berjalan dengan baik dalam hal peningkatan sumber daya manusia.

