

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Telaah Pustaka

Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja) merupakan suatu sistem yang diciptakan oleh suatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau merasa sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan tersebut sehingga karyawan yang ada dalam sistem tersebut merasa nyaman untuk bekerja dan menghasikan kinerja yang positif.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nevi Laila Khasanah (2014) di BPRS Yogyakarta ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan keterampilan, keterlibatan kerja, pengawasan terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ageng Asmara Sani (2015) melakukan penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri. Berdasarkan penelitiannya pengembangan keterampilan, keterlibatan kerja, hubungan rekan kerja, kompensasi, pengawasan, dan kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Justru lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan keamanan dan kenyamanan pula sehingga dalam bekerja karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Semakin besar tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja maka akan akan semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Musharfan Suneth (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar. Penelitian ini

menggunakan beberapa variabel independen yaitu restrukturisasi kerja, partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel restrukturisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank Sulselbar merasa bahwasanya perusahaan belum melakukan restrukturisasi (pengaturan jadwal kerja, kesempatan menerapkan keterampilan, ketersediaan SOP, peraturan, pengarahan, bimbingan dan kesempatan untuk kemampuan) sesuai keinginan mereka. Pengaruh paling dominan adalah dimensi sistem imbalan dilihat dari nilai koefisien regresi paling besar dari keempat variabel di atas. Semakin tinggi sistem imbalan yang diperoleh para karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar.

Berdasarkan penelitian Dwi Wahyu Artiningsih (2013) dengan judul Pengaruh *Locus of Control*, *Organization Citizenship Behavior* dan Kualitas Kerja Kehidupan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hubungan kualitas kehidupan kerja tidak terlepas dari dukungan manajemen. Dukungan tersebut antara lain adalah bentuk orientasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier dan kegiatan konseling. Selain itu, karyawan RSUD Kotabaru memiliki tingkat OCB yang tinggi dan berdampak positif terhadap kinerjanya karena OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal

organisasi. OCB sangat penting bagi organisasi rumah sakit sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan untuk masyarakat.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen. Faktor-faktor yang akan peneliti paparkan lebih banyak dari penelitian sebelumnya yaitu dengan menggabungkan variabel *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel independen yang peneliti paparkan adalah *Quality of Work Life* dengan empat faktor yaitu: pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi. Sedangkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai pembeda dengan tiga dimensi didalamnya, yaitu: ketaatan/*obdience*, kesetiaan/*loyalty* dan partisipasi.

OCB ini diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dalam OCB lebih detail menjelaskan mengenai perilaku karyawan yang melakukan kewajiban dalam pekerjaan yang melebihi tuntutan kerja biasa.

2.2 Kerangka Teoritik

2.2.1 Pengertian *Quality of Work Life*

Schemerhorn, Hunt dan Obsorn (2005) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Werther & Davis (1996) menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu adanya penyeliaan yang baik, kondisi kerja yaitu adanya penyeliaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Yusuf, 2010). Sedangkan

Thomas A. Wyatt & Chay Yue Wah (2001) mendefinisikan *Quality of Work Life* mengacu kepada identifikasi dua faktor umum yaitu pekerjaan/lingkungan kerja dan keselamatan dan kesejahteraan karyawan.

Perusahaan dapat menekankan kinerja terbaik yang dihasilkan dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya. *Quality Work of Life* (QWL) merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2001: 53).

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Husein, 2001: 59). Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life*

Peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Unsur-unsur dari *Quality of Work Life* adalah komunikasi terbuka, sistem penghargaan yang adil, perhatian keamanan kerja karyawan, karir yang memuaskan, penyelia yang peduli dan partisipasi dalam pembuatan keputusan (Davis, 2002: 244).

Ada empat dimensi kualitas kehidupan kerja yang dianggap penting bagi pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi pekerja, yaitu suasana kerja, perkembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, serta penghargaan dari perusahaan (Wyatt and Yue Wah, 2001: 8-17).

Sedangkan menurut Cascio Wayne (1992) ada tiga indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yaitu sistem imbalan yang inovatif. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja. Kemudian lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja serta lingkungan fisik. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri (Arifin, 2012: 13).

Berdasarkan pendapat para ahli terkait kualitas kehidupan kerja, pada penelitian ini akan menggunakan empat faktor dalam kualitas kehidupan kerja diantaranya: pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi. Sebab, pengembangan ketrampilan diperlukan guna untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Faktor lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik maupun suasana yang tercipta dapat menjadikan karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan kewajiban. Pemenuhan kewajiban dapat dilakukan dengan baik jika faktor lingkungan kerja yang ada mendukung. Faktor pengawasan menjadi komponen penting bagi kualitas kehidupan kerja karena dengan adanya pengawasan, karyawan diharapkan dapat melakukan tugasnya sesuai prosedur dan lebih bertanggung jawab. Selain beberapa faktor tersebut karyawan akan merasa

dihargai jerih payahnya selama bekerja dalam organisasi dengan adanya *reward* berupa kompensasi baik berupa gaji pokok ataupun tunjangan yang sesuai dengan kinerja yang diberikannya.

2.2.3 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1988) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Bolino, 2002: 505). Perilaku OCB semata-mata keinginan dari masing-masing individu dalam lingkungan kerja bukan atas dorongan ataupun paksaan dari pihak manapun.

OCB menurut Ilfi Nur Diana (2012) merupakan suatu sikap ingin membantu rekan kerja tanpa menginginkan *reward* tapi berlandaskan ikhlas, taawun, ukhuwah, dan mujahadah. Seseorang yang berperilaku *citizenship* semata-mata dikarenakan ingin mendapat ridha Allah dan mendapatkan imbalan akhirat yang lebih baik.

Menurut Sloat (1999) *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela) serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif) (Setiawaty, 2011: 18).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah tindakan secara sukarela yang dilakukan tanpa berpikir untuk mendapat

imbalan atas apa yang telah dilakukannya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun demi terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi.

2.2.4 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (1988) dalam Tang dan Ibrahim (1998:530) adalah:

- 1) *Conscientiousness*; Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.
- 2) *Altruism*; Kemauan anggota untuk memberikan bantuan kepada pihak lain.
- 3) *Civic virtue*; Perilaku memberikan kontribusi pada isu-isu yang ada dalam organisasi dengan cara yang bertanggung jawab.
- 4) *Sportmanship*; Perilaku yang lebih menentukan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatifnya, seperti tidak senang protes, tidak mengeluh dan tidak membesarkan masalah sepele.
- 5) *Courtesy*; Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah intrapersonal.

Sedangkan menurut Graham(1991) dalam Bolino Turnley dan Bloodgood (2002: 502-522) mengemukakan tiga dimensi *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

- a) Ketaatan (*Obedience*); Menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi. Perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan tindakan pengurusan terhadap sumber atau aset organisasi.

- b) Kesetiaan (*Loyalty*); Karyawan menunjukkan kesetiaannya pada organisasi ketika bersedia menanggukakan kepentingan pribadi mereka bagi keuntungan organisasi dan untuk memajukan serta membela organisasi.
- c) Partisipasi (*Participation*); Karyawan menunjukkan tanggung jawabnya secara penuh dengan keterlibatannya dalam keseluruhan aspek-aspek kehidupan organisasi. Partisipasi terdiri dari: (1) Partisipasi sosial yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan dan aktifitas sosial organisasi; (2) Partisipasi advokasi yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi; (3) Partisipasi fungsional yang menggambarkan kontribusi karyawan melebihi standar kerja yang diwajibkan

2.2.5 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Manfaat *Organization Citizenship Behavior* menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) terhadap organisasi adalah:

- 1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- 4) Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja yang efektif.
- 5) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
- 6) Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
- 7) Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

- 8) Memiliki kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
- 9) Membuat organisasi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

2.2.6 Motif OCB dalam Islam

Motif merupakan suatu bentuk dorongan untuk melakukan suatu perbuatan. Menurut Diana (2012) motif OCB dalam Islam terdapat dua aspek, yaitu:

1) Mendapat ridha Allah

Seseorang berperilaku *citizenship* (OCB) dikarenakan mengharapkan ridha Allah dan keikhlasan semata. Perilaku yang muncul dari keinginan untuk berlomba dalam kebaikan dan balasan yang besar dari Allah SWT. Semua perilaku mengedepankan kerelaan dan kebaikan sesuai nilai-nilai dalam Islam.

Seperti halnya hidup dan mati untuk Allah maka ibadah pun harus diniatkan hanya karena Allah SWT, sebab jika dalam hidup ini melakukan sesuatu bukan karena Allah SWT maka termasuk orang yang merugi dan tidak diterima amalnya. Orang yang ikhlas dalam beramal akan mendapatkan balasan berupa pahala yang besar. Seperti firman Allah SWT dalam Q.S. al-An'am [6]:162:

نَّ صَلَاتِي وَنَسْكَي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Menurut Diana (2012) perilaku *Citizenship* ini mengacu pada ajaran saling mencintai dan menyayangi (*mahabbah*), yaitu perilaku ingin selalu memberi dan tidak menginginkan pamrih atau imbalan, semata-mata karena Allah SWT. Seperti pada ayat Al-Quran pada Q.S. al-Maidah [5]:32 mengajarkan umatnya untuk saling menjaga kehidupan antar manusia:

عيل الله من قتل نفسا بغير نفس او فساد في

ل الناس جميعا^ق ومن احيها فكا^قا احيا الناس جميعا^ق ولقد

ءتهم رسلنا ب لبينت ثم ان كثير منهم بعد ذلك في الارض لمسرفون ﴿٤٢﴾

2) Mendapat imbalan akhirat yang lebih baik

Menurut Diana (2012) seorang karyawan melakukan OCB bukan karena ingin mendapatkan *reward* dari atasan, tetapi hanya ingin balasan akhirat dari Allah SWT. Seperti dalam firman Allah SWT Q.S. asy-Syura [42]:20 berikut ini:

من كان يريد حرث الآخرة نزد له في حرثه^ع ومن كان يريد حرث الدنيا نؤته

منها^ل وماله في الآخرة من نصيب ﴿٤٢﴾

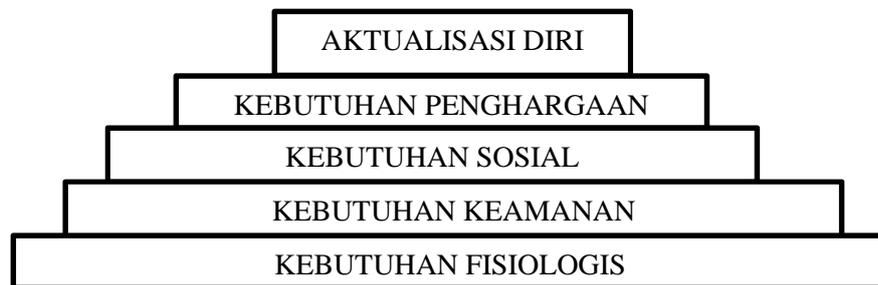
Bahwasanya dalam ayat tersebut dijelaskan jika seorang manusia dalam melakukan kebaikan mengharapkan keuntungan akhirat maka akan mendapat keuntungan yang berlipat, tetapi jika ingin mendapatkan keuntungan dunia saja, maka Allah akan memberikan sebagian keuntungan dunia.

2.2.7 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti “bergerak” dengan kata lain motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006: 270). Adapun teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

Gambar 2.1

Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: Perilaku Organisasi, Fred Luthans, 2005

1. Kebutuhan Fisiologis; Merupakan kebutuhan primer atau dasar yang harus dipenuhi seperti kebutuhan sandang, papan dan pangan.
2. Kebutuhan Keamanan; Ketika kebutuhan fisiologis terpenuhi maka akan muncul kebutuhan keamanan yang mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial; Manusia membutuhkan rasa dimiliki dan diterima, yang datang dari kelompok sosial yang luas seperti kebutuhan untuk berteman, bersosialisasi dengan orang lain.
4. Kebutuhan Penghargaan; Manusia membutuhkan penghargaan, menghargai diri sendiri, dan juga menghargai orang lain seperti kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri; Merupakan kebutuhan yang melibatkan keinginan terus memenuhi potensi yang ada di dalam diri dan berusaha menjadi yang terbaik.

Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow dapat disimpulkan bahwasanya seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi lima tingkatan kebutuhan tersebut, dimana jika kebutuhan fisiologis sudah

terpenuhi maka akan muncul kebutuhan akan keamanan. Begitu seterusnya hingga mencapai kebutuhan tertinggi, yaitu aktualisasi diri.

Hanafi (2006: 306) mengelompokkan beberapa pendapat ahli mengenai motivasi, menurutnya ada tiga pendekatan terhadap motivasi yaitu:

a. Pendekatan Tradisional

Menurut Frederick W. Taylor, motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh gaji/uang. Tetapi kebutuhan manusia tidak hanya uang. Manusia juga membutuhkan interaksi dengan orang lain.

b. Pendekatan Hubungan Manusiawi (*Human Relation*)

Menurut Elton Mayo, motivasi seseorang didorong keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh pekerja secara rutin akan membuat karyawan bosan. Kebosanan dapat teratasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

c. Pendekatan *Human Resource Management*

Pendekatan *human resource management* mengatakan bahwa kepentingan karyawan harus diperhitungkan. Menurut pendekatan ini pekerjaan itu sendiri dapat memberi motivasi karyawan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, dan prestasi kerja merupakan sumber motivasi penting yang harus diperhitungkan untuk mendorong karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang menggerakkan seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Faktor utama adalah kebutuhan utama manusia yaitu mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan pribadi tetapi dalam bekerja manusia juga perlu hubungan interaksi

dengan rekan kerja agar nyaman dengan lingkungan kerja. Faktor lainnya adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Karyawan yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan memegang teguh tanggung jawab yang diberikan dari organisasi.

2.2.8 Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004) kinerja (*performance*) mengacu terhadap sejauh mana pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 50).

Setiap perusahaan menginginkan karyawan menunjukkan perilaku positif untuk menjadi karyawan dengan kinerja terbaik. Kinerja terbaik menurut Griffin ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; dan lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Sule dan Saefullah, 2006: 235).

Menurut A. Dale Trimble dalam Mangkunegara (2005: 15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Internal

Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang baik mempunyai kemampuan tinggi dan orang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja merupakan bentuk keberhasilan seseorang melaksanakan tugasnya, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya dihasilkan oleh kemampuan yang ada pada diri karyawan tetapi juga dihasilkan oleh pengaruh lingkungan kerja.

2.2.9 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis and Jackson, 2004: 382).

Penilaian kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, dedikasi, dan partisipasi pegawai (Hasibuan, 2000: 87). Penilaian

kinerja sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Definisi lain evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Mondy dan Noe dalam Sedarmayanti (2009) adalah penilaian kerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari; Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang), dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

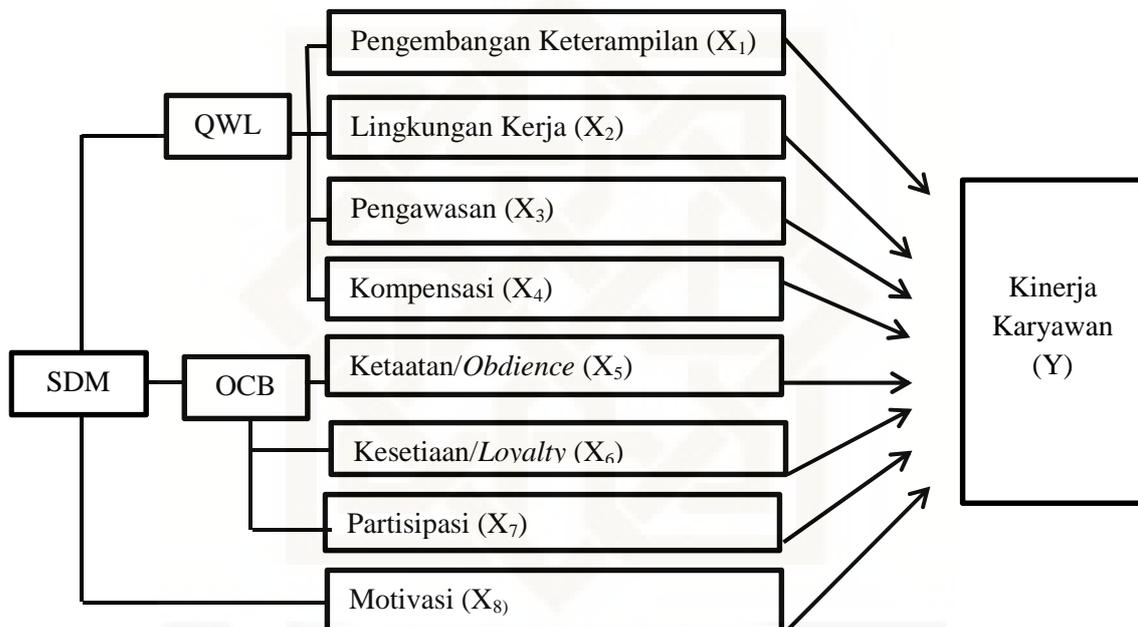
Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Simamora, 2003: 45). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 228) :

- a. Kualitas; Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
- b. Kuantitas; Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu; Sesuai standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
- d. Kehadiran; Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi.
- e. Dampak Intrapersonal; Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Berdasarkan pengertian penilaian kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwasanya penilaian kerja merupakan suatu alat ukur guna memeriksa, mengkaji dan mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, yang dilihat dari hasil kerja dan bagaimana karyawan mencapainya..

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah mengenai *Quality of Work Life, Organization Citizenship Behavior* dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta serta teori yang mendukung penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka teoritik sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Teoritik Penelitian



2.2.3 Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah dan kerangka teori yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan dari sebuah dugaan hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Pengembangan Keterampilan Terhadap Kinerja

Pengembangan keterampilan adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia melalui

proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai kinerja optimal (Prihatminingtyas, 2005: 199).

Menurut Nevi (2014) pengembangan keterampilan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan memungkinkan karyawan menggunakan beragam keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. Sehingga dengan adanya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki membuat karyawan bekerja lebih giat.

Adanya pengembangan keterampilan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, memelihara serta meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat digunakan secara efektif. Sehingga dengan meningkatnya keterampilan karyawan dapat berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

H₁ : Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan keterampilan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Richard L. Daft (2006) lingkungan kerja ada pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang ada didalam maupun diluar perusahaan tersebut dan sangat mungkin mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung akan berpengaruh negatif juga terhadap kinerja karyawan (641).

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan keamanan dan kenyamanan pula sehingga dalam bekerja karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Ageng, 2015).

H₂ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan BMT Beringharjo.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Menurut Molker (1972) pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar kinerja dengan sasaran perencanaan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan kinerja yang dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah terdapat penyimpangan, serta mengambil langkah perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan yang sedang digunakan sedapat mungkin secara efektif dan efisien guna mencapai sasaran perusahaan (Yulianti, 2011: 22).

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (*corporation*) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kinerja karyawan (Bacal, 2005: 229).

Pengawasan akan meningkatkan tanggung jawab karyawan dari segi perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan pekerjaan, tentunya dengan memberikan kesempatan dalam pembuatan keputusan mengenai metode dan prosedur yang akan dilaksanakan.

H₃ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Handoko (2003) faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Berawal dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja mengorbankan tenaga, pikiran dan waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individual (Baharuddin, 2012: 58)

Karyawan akan merasa dihargai jerih payahnya selama bekerja dalam organisasi dengan adanya *reward* berupa kompensasi, baik berupa gaji pokok ataupun tunjangan yang sesuai dengan kinerja yang diberikannya. Adanya kompensasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

H₄ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan BMT Beringharjo.

5. Pengaruh Ketaatan/*Obdience* Terhadap Kinerja

Menurut Bertens (2000) orang yang mempunyai ikatan kerja dengan perusahaan, salah satu implikasi dari statusnya sebagai karyawan adalah bahwa ia harus mematuhi perintah dan petunjuk dari atasannya, sehingga hal tersebut merupakan bentuk suatu ketaatan.

Bentuk ketaatan adalah dengan cara mematuhi perintah dan petunjuk atasannya selama perintah tersebut positif. Karyawan boleh saja menolak untuk menjalankan perintah atasan jika perintah tersebut tidak sesuai dengan peraturan dalam organisasi. Adanya ketaatan dapat menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan mematuhi peraturan yang ada di organisasi.

H₅ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara ketaatan dengan kinerja karyawan BMT Beringharjo.

6. Pengaruh Kesetiaan/*Loyalty* Terhadap Kinerja

Menurut Sudimin (2003) loyalitas adalah ketersediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus karyawan (Ratnasari, Rahardjo dan Mukzam). Loyalitas tidak hanya bentuk fisik tetapi dapat juga berupa pemikiran, perhatian dan gagasan terhadap organisasi. Semakin loyal seorang karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan semakin kecil kemungkinan karyawan keluar dari suatu organisasi atau perusahaan.

H₆ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas dengan kinerja karyawan BMT Beringharjo.

7. Pengaruh Partisipasi Terhadap Kinerja

Menurut Gordon W. Allport seseorang yang berpartisipasi sebenarnya mengalami keterlibatan dirinya/egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja dengan keterlibatan dirinya berarti

keterlibatan pikiran dan perasaannya (Ibori, 2013). Bentuk partisipasi yang baik tidak hanya memberikan fisiknya dalam bekerja melainkan pikiran dan perasaan karyawan ikut terlibat didalamnya. Keterlibatan pikiran dan perasaan dapat meningkatkan totalitas karyawan dalam bekerja.

Partisipasi adalah suatu konsep dimana bawahan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan sampai tingkat tertentu bersama atasannya (Robbins, 2003:179). Adanya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa lebih dihargai karena karyawan dipandang sebagai mitra kerja. Sehingga adanya partisipasi karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

8. H₇ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara partisipasi dengan kinerja karyawan BMT Beringharjo.

8. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Rosidah, Sulistiyani dan Ambar Teguh (2009) motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal, proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktifitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi .

Semakin besar tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan tersebut (Ageng, 2015). Motivasi yang bersifat membangun dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan yang tentunya berimplikasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

H_8 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan BMT Beringharjo.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Tabel 3.1

Lokasi Penyebaran Kuesioner

No.	Tempat Penelitian	Alamat
1.	Kantor Pusat	Ringroad Barat RT 08 RW 15 Ds. Kaliabu, Kel. Banyuraden, Kec. Gamping, Kab. Sleman, Yogyakarta.
2.	Cabang Pabringan	Jl. Pabringan Komplek Masjid Muttaqien Pasar Beringharjo, Kel. Ngupasan Kec. Gondomanan, Yogyakarta
3.	Cabang Kauman	Jl. Kauman No. 14 Yogyakarta
4.	Cabang Malioboro	Jl. Malioboro 161 Yogyakarta

Sumber: bmtberingharjo.com

Objek penelitian adalah BMT Beringharjo Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan di empat lokasi penelitian BMT Beringharjo yaitu seperti pada tabel 3.1. Penelitian yang dilakukan di BMT Beringharjo dilaksanakan secara merata, tidak hanya terfokus pada kantor pusat tetapi di cabang-cabang yang berlokasi di Yogyakarta. Penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan di BMT Beringharjo dilaksanakan pada tanggal 23 Maret – 3 Juni 2016. Penelitian ini tidak hanya mencakup penyebaran kuesioner melainkan observasi dan wawancara untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang dapat dijelaskan dengan angka-angka yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner berupa nilai atau skor (Koentjaningrat, 1991: 7). Berdasarkan nilai atau skor yang didapatkan dari

jawaban responden kemudian dianalisis pendapat responden terhadap variabel yang diuji.

Sumber data yang dilakukan pada penelitian ini ada dua, yaitu data sekunder dan primer. Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data primer adalah penelitian yang membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya disebut dengan responden (Sarwono, 2006: 16). Data primer ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta sedangkan data sekunder diperoleh dari website resmi BMT Beringharjo.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Salah satu komponen penting dalam penelitian adalah proses dalam pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

- a. Observasi, yaitu suatu cara yang sangat bermanfaat, sistematis dan selektif dalam mengamati dan mendengarkan interaksi atau fenomena yang terjadi (Widi, 2010: 236). Peneliti dapat mengamati dan mempelajari permasalahan yang ada pada tempat penelitian secara langsung.
- b. Wawancara, yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya dengan responden dengan alat panduan wawancara (Nazir, 2011: 193).
- c. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan (sebagai sampel penelitian) diukur dengan menggunakan metode skala Likert. Skala ini banyak digunakan dalam peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pertanyaan (Simamora, 2005: 23). Pada kuisisioner yang

digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban, yaitu:

1. Sangat setuju/Sangat baik Skor = 5
2. Setuju/Baik Skor = 4
3. Cukup setuju/Cukup baik Skor = 3
4. Tidak setuju/Tidak baik Skor = 2
5. Sangat tidak setuju/Sangat tidak baik Skor = 1

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasinya, diambil sebagai sumber data penelitian (Hadi, 2006: 45). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling*, dimana teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2001: 61). Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini memiliki ciri khusus untuk memperoleh sampel yang mewakili populasi yang diteliti, yang meliputi:

- a. Sampel merupakan karyawan biasa bukan *middle manager* dan *top manager*.
- b. Masa kerja minimal satu tahun selama di BMT Beringharjo.

Apabila peneliti ingin melaksanakan analisisnya secara statistik atau dengan teknik tertentu, besarnya sampel mengacu pada batasan jumlah 30 anggota

sampel dimana untuk jumlah diatas 30 dianggap sampel besar (Yunus, 2010: 270). Penelitian yang dilakukan di BMT Beringharjo menggunakan 45 sampel.

3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon*) (Siregar, 2010: 162). Faktor-faktor yang mengurangi validitas data biasanya berasal dari kepatuhan responden dalam mengikuti petunjuk pengisian kuesioner, keadaan responden saat mengisi kuesioner dan formulasi alat pengukur yaitu bentuk dan isi kuesioner yang kurang tepat.

3.5.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006: 154). Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga (Siregar, 2010: 173).

Uji reliabilitas ini diukur dengan uji statistik, untuk melihat data *reliable* atau tidaknya dengan melihat kolom *reliability statistic*. Apabila cronbach alhpa $> 0,60$ maka data reliabel dan jika cronbach alpha $< 0,60$ maka data tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menjelaskan penerapan *Quality of Work Life* yang terdiri dari pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi. *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari ketaatan/*obedience*, kesetiaan/*loyalty*, partisipasi dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo yang dianalisis berdasarkan pernyataan responden. Data yang diperoleh kemudian dicari nilai rata-ratanya (\bar{x}). Nilai rata-rata tersebut akan diperoleh kesimpulan yang didapat dengan menentukan terlebih dahulu rentang skala untuk masing-masing kriteria. Besarnya rentang skala (Henry, 2005: 23) diperoleh dari rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m-n)}{b} \quad (3.1)$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = Angka tertinggi dalam pengukuran

n = Angka terendah dalam pengukuran

b = Banyaknya kelas

Berdasarkan skor rata-rata tersebut, maka posisi keputusan memiliki rentang skala yang didapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Posisi Keputusan

KRITERIA JAWABAN	BOBOT NILAI
Sangat Tidak Setuju	1,00 - 1,80
Tidak Setuju	1,81 - 2,60
Kurang Setuju/Netral	2,61 - 3,40
Setuju	3,41 - 4,20
Sangat Setuju	4,21 - 5,00

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik lain yang dapat digunakan adalah uji multikolinearitas. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Menurut Ghozali (2006) multikolinearitas antar variabel independen dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variances inflation factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lain. Nilai *tolerance* yang rendah sama artinya dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.2.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2005) terdiri dari dua kata dasar, yaitu *hetero* yang berarti beda dan *skedastisitas* yang artinya adalah sebaran. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan dari sebaran yang berbeda. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (74).

3.6.2.3 Uji Normalitas

Salah satu pengujian dalam asumsi klasik adalah melalui uji normalitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan *p value* yang diperoleh dari hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05 dan dikatakan terdistribusi secara normal jika *p value* > 0,05 begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2006: 90).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengembangan dari analisa linier sederhana dimana terdapat lebih dari satu variabel independen x (Affandi, 2013: 4). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda dituliskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e \quad (3.2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, \dots = Koefisien regresi

X_1 = Pengembangan ketrampilan

X_2 = Lingkungan kerja

X ₃	= Pengawasan
X ₄	= Kompensasi
X ₅	= Ketaatan/ <i>Obdience</i>
X ₆	= Kesetiaan/ <i>Loyalty</i>
X ₇	= Partisipasi
X ₈	= Motivasi

3.6.4 Koefisien Determinasi

Pada regresi linear terdapat koefisien determinasi yang artinya untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel independen menjelaskan varian dari variabel dependen.

3.6.5 Pengujian Hipotesis

3.6.5.1 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007: 82). Rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)} \quad (3.3)$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya subyek penelitian

Pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas F hitung.

Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak. Bila ditolak berarti variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.5.2 Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sejumlah variabel bebas (X) lainnya yang diduga adalah pertautannya dengan variabel terikat (Y) tersebut bersifat konstan atau tetap (Rangkuti, 2002: 155). Uji T ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh diantara variabel lain. Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i} \quad (3.4)$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi ke-i

Sb_i = standar error dari koefisien b_i

Ho diterima : jika t hitung $<$ t tabel

Ho ditolak : jika t hitung $>$ t tabel

Jika Ho ditolak berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Sebaliknya jika Ho diterima maka variabel yang diuji tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti (Alma, 2013: 232). Untuk memberikan pemahaman yang sama, maka peneliti memberikan batasan definisi terhadap variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

a. Variabel Tidak Bebas (Y)

Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja diukur melalui:

1) Inisiatif/kreativitas dengan indikator

Karyawan menyumbangkan gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi; Karyawan berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja; Karyawan melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan *jobdesc* nya.

2) Tanggung jawab dengan indikator

Karyawan selalu bersedia menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikannya dengan baik sampai tuntas; Karyawan bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja; sarana dan prasarana yang digunakan; Karyawan bersedia bekerja keras untuk memenuhi target kerja.

3) Kecepatan kerja/efisiensi dengan indikator

Pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu; Pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur; Penyelesaian tugas dengan menggunakan sumber daya yang ada tanpa keluhan.

4) Ketelitian/kerapihan dengan indikator

Tugas dapat diselesaikan dengan baik dan teliti tanpa ada kesalahan; Selalu memikirkan bagaimana melakukan pekerjaan dengan lebih baik; Kerapihan selalu diterapkan dalam pekerjaan.

5) Kerjasama dengan indikator

Sering membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah; mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja; Dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja.

b. Variabel Bebas (X)

X1 = Pengembangan keterampilan dengan indikator

- a) Bebas menggunakan/mengembangkan ide dan cara mengatasi masalah dalam bekerja.
- b) Pekerjaan yang dilakukan membuat pengetahuan bertambah.
- c) Atasan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki karyawan.
- d) Atasan berusaha memberikan tugas yang lebih bervariasi.

X2 = Lingkungan kerja dengan indikator

- a) Terciptanya rasa nyaman dengan kondisi kerja (kenyamanan, ketenangan dan fasilitas) ditempat kerja.
- b) Adanya program dan jaminan keamanan lingkungan yang diberikan ditempat kerja.
- c) Kebersihan fasilitas ruang ibadah dan toilet membuat kenyamanan dalam bekerja.
- d) Suasana keagamaan di tempat kerja membuat tenang dalam melakukan pekerjaan.

X3 = Pengawasan dengan indikator

- a) Adanya pemantauan waktu dimulai dan berakhirnya kegiatan kerja.
- b) Adanya sanksi bagi karyawan yang terlambat, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak hadir tanpa alasan, dll.
- c) Adanya pemeriksaan hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh semua karyawan.
- d) Adanya pemberian solusi apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan.

X4 = Kompensasi dengan indikator

- a) Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan.
- b) Perasaan puas atas gaji yang diperoleh.
- c) Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan.
- d) Pemberian kompensasi secara tepat waktu.

X5 = Ketaatan/*Obdience* dengan indikator

- a) Ketepatan waktu ketika bekerja di pagi hari dan setelah jam istirahat.
- b) Adanya sikap selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja.
- c) Adanya usaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.
- d) Fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan ditempat kerja.

X6 = Kesetiaan/*Loyalty* dengan indikator

- a) Adanya pengakuan dari atasan terkait pengabdian selama bekerja.
- b) Atasan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi.

- c) Misi atau tujuan dari instansi membuat merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan ini penting.
- d) Tidak akan pernah menyebarkan rahasia perusahaan.

X7 = Partisipasi dengan indikator

- a) Adanya partisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi dibagian/unit kerja.
- b) Adanya target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.
- c) Adanya usaha memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik.
- d) Adanya dampak positif partisipasi pada instansi.

X8 = Motivasi dengan indikator

- a) Atasan selalu memuji karyawan atas pekerjaan yang dilaksanakan dengan memuaskan.
- b) Giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu.
- c) Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- d) Adanya keinginan mengembangkan kemampuan selama bekerja.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Identitas Responden

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	57,78%
	Perempuan	19	42,22%
Usia	<20	-	-
	20 – 30	8	17,78%
	31 – 40	24	53,33%
	41 – 50	13	28,89%
	> 50	-	-
Tingkat Pendidikan	SMP	-	-
	SMA	5	11,11%
	DIPLOMA	4	8,89%
	S1	33	73,33%
	S2	3	6,67%
Masa Kerja	<5	9	20%
	5 – 10	19	42,22%
	11 – 15	13	28,89%
	>15	4	8,89%

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Beringharjo yang berada di kantor pusat maupun cabang di wilayah Yogyakarta. Total responden berjumlah 45 karyawan. Deskripsi identitas dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat, yaitu berdasarkan:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi, yaitu sebesar 57,7 persen atau sebanyak 26 responden. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 42,22 persen atau sebanyak 19 responden.

Adanya perbedaan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

2. Usia

Usia karyawan berpengaruh terhadap kondisi fisik, mental, kemampuan kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan dengan usia yang lebih muda cenderung mempunyai kondisi fisik yang lebih kuat dan kreatif, tetapi merasa cepat bosan mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang.

Karyawan yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi fisik yang lebih lemah, tetapi mempunyai semangat yang lebih tinggi dan bekerja lebih ulet. Karakteristik responden berdasarkan kategori usia dibagi menjadi empat kelompok yaitu dibawah 20 tahun, 20-30 tahun, 41-50 tahun dan diatas 50 tahun. Pada tabel 4.1 terlihat sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31-40 tahun, yaitu sekitar 53,33 persen berada pada usia yang mempunyai semangat yang lebih tinggi dan bekerja lebih ulet.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh dalam pemberian gaji, penentuan jabatan, dan pengetahuan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki. Tingkat pendidikan juga berpengaruh dalam mengatasi permasalahan dalam bekerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, karakteristik responden dibagi menjadi empat kelompok yaitu: SMP atau dibawahnya SD, SMA atau sederajat, Diploma, Sarjana S1 dan Sarjana S2. Sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 73,33 persen.

4. Masa Kerja

Masa kerja karyawan BMT Beringharjo berhubungan dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Berdasarkan kategori masa kerja dibagi menjadi beberapa kelompok, yaitu kurang dari 5 tahun, 5-10 tahun, 11-15 tahun dan lebih dari 15 tahun. Kelompok responden terbesar berada pada kelompok masa kerja selama 5-10 tahun sebanyak 42,22 persen. Hal ini dikarenakan frekuensi perekrutan dalam BMT Beringharjo cukup jarang.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No. Butir	r hitung	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>			
Pengembangan Keterampilan			
K1	0,603	0,294	Valid
K2	0,717	0,294	Valid
K3	0,550	0,294	Valid
K4	0,624	0,294	Valid
Lingkungan Kerja			
L1	0,661	0,294	Valid
L2	0,535	0,294	Valid
L3	0,535	0,294	Valid
L4	0,532	0,294	Valid
Pengawasan			
P1	0,628	0,294	Valid
P2	0,490	0,294	Valid
P3	0,716	0,294	Valid
P4	0,814	0,294	Valid
Kompensasi			
S1	0,714	0,294	Valid
S2	0,596	0,294	Valid
S3	0,630	0,294	Valid
S4	0,656	0,294	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>			

<i>Obdience/Ketaatan</i>			
O1	0,346	0,294	Valid
O2	0,632	0,294	Valid
O3	0,708	0,294	Valid
O4	0,679	0,294	Valid
<i>Loyalty/Kesetiaan</i>			
T1	0,889	0,294	Valid
T2	0,888	0,294	Valid
T3	0,869	0,294	Valid
T4	0,875	0,294	Valid
<i>Partisipasi</i>			
C1	0,861	0,294	Valid
C2	0,867	0,294	Valid
C3	0,868	0,294	Valid
C4	0,867	0,294	Valid
<i>Motivasi</i>			
M1	0,488	0,294	Valid
M2	0,440	0,294	Valid
M3	0,313	0,294	Valid
M4	0,002	0,294	Tidak Valid
<i>Kinerja</i>			
I1	0,656	0,294	Valid
I2	0,519	0,294	Valid
I3	-0,030	0,294	Tidak Valid
B1	0,781	0,294	Valid
B2	0,812	0,294	Valid
B3	0,730	0,294	Valid
E1	0,155	0,294	Tidak Valid
E2	0,637	0,294	Valid
E3	0,762	0,294	Valid
N1	0,551	0,294	Valid
N2	0,733	0,294	Valid
N3	0,671	0,294	Valid
A1	0,687	0,294	Valid
A2	0,755	0,294	Valid
A3	0,774	0,294	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner disebarakan pada 45 responden dan terdiri atas dua bagian, yaitu bagian pertama tentang dengan identitas responden dan bagian kedua berkaitan dengan aspek-aspek yang diamati. Pertanyaan terdiri dari 4 pertanyaan tentang *Quality of Work Life*, 1 pertanyaan

tentang motivasi, 3 pertanyaan tentang *Organizational Citizenship Behavior* dan pertanyaan tentang kinerja. *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (0,294) terdapat tiga pertanyaan yang tidak valid yaitu,

Pertama, pertanyaan pada variabel motivasi yaitu; Saya ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja. Kedua dan ketiga pada pertanyaan variabel kinerja, yaitu; Saya selalu melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan *jobdesc* saya dan pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu. Pertanyaan yang tidak lolos uji validitas dihapus sehingga seluruh pertanyaan yang diuji menjadi lolos dalam uji validitas.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menggambarkan kemantapan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih, baik oleh peneliti yang sama ataupun peneliti yang berbeda.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangan Keterampilan	0,859	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,906	0,60	Reliabel
Pengawasan	0,794	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,853	0,60	Reliabel
Ketaatan/ <i>Obdience</i>	0,863	0,60	Reliabel
Kesetiaan/ <i>Loyalty</i>	0,672	0,60	Reliabel
Partisipasi	0,900	0,60	Reliabel
Motivasi	0,622	0,60	Reliabel
Inisiatif/Kreativitas	0,858	0,60	Reliabel
Tanggung Jawab	0,887	0,60	Reliabel
Kecepatan Kerja/Efisiensi	0,792	0,60	Reliabel
Ketelitian/Kerapihan	0,790	0,60	Reliabel
Kerjasama	0,871	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior*, motivasi dan kinerja didapatkan *Cronbach Alpha* dari setiap variabel $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disusun ini cukup reliabel dan dapat dipercaya.

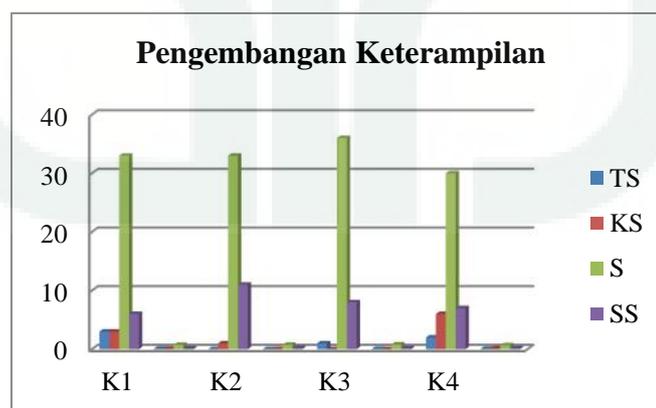
4.3 Analisis Persepsi Karyawan BMT Beringharjo terhadap *Quality of Work Life*

Quality of Work Life yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari empat indikator, yaitu: pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi. Persepsi karyawan terhadap QWL akan dibahas sebagai berikut:

4.3.1 Pengembangan Keterampilan

Pengembangan keterampilan dalam penelitian ini menggambarkan bagaimana karyawan BMT Beringharjo mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan memungkinkan karyawan menggunakan beragam keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Pendapat Responden Terhadap Pengembangan Keterampilan



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa pengembangan keterampilan yang dirasakan karyawan sudah cukup baik, hal ini dibuktikan

dengan persepsi karyawan terhadap pengembangan keterampilan, pada pernyataan pertama (1) sebanyak 13,3% atau 6 responden memiliki persepsi sangat setuju, 73,3% atau 33 responden setuju, 6,7% atau 3 responden kurang setuju dan 6,7% atau 3 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan merasa diberikan kebebasan menggunakan/mengembangkan ide dan cara mengatasi masalah dalam bekerja dengan skor rata-rata 3,93 atau dengan penilaian setuju, sehingga membuat karyawan BMT Beringharjo bekerja lebih nyaman dalam bekerja dengan adanya kebebasan menggunakan ide yang dimiliki.

Pada pernyataan kedua (2) sebanyak 24,4% atau 11 responden memiliki persepsi sangat setuju, 73,3% atau 33 responden setuju dan 2,2% atau 1 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat menambah pengetahuan dengan skor 4,22 (sangat setuju).

Pada pernyataan ketiga (3) sebanyak 17,8% atau 8 responden memiliki persepsi sangat setuju, 80% atau 36 responden setuju dan 2,2% atau 1 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan merasa atasan sudah memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimilikinya dengan skor rata-rata 4,13 (setuju).

Pada pernyataan keempat (4) sebanyak 15,6% atau 7 responden memiliki persepsi sangat setuju, 66,7% atau 30 responden setuju, 13,3% kurang setuju dan 4,4% atau 2 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa atasan sudah berusaha memberikan tugas yang lebih bervariasi dengan skor 3,93 atau setuju. Adanya keberagaman tugas untuk

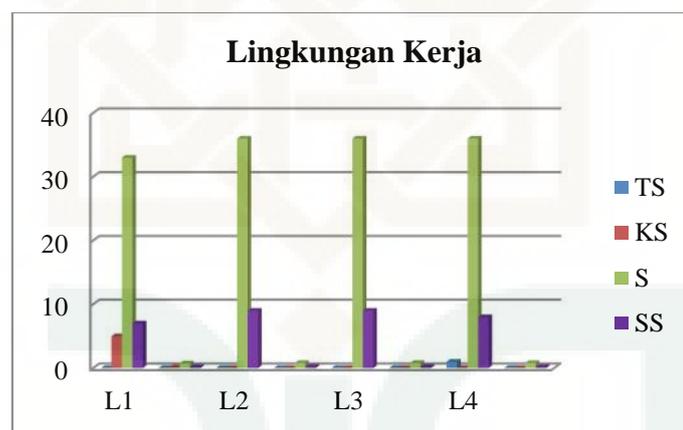
mengurangi kemonotonan sehingga dapat menjadikan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan dengan adanya keberagaman tugas dapat menjadikan pengetahuan dan keterampilan karyawan bertambah.

4.3.2 Lingkungan Kerja

Terciptanya suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang baik agar karyawan BMT Beringharjo dapat bekerja dengan nyaman serta terpenuhi kebutuhannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu instansi harus mengutamakan suasana dan kondisi kerja yang baik. Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada gambar berikut

Gambar 4.2

Pendapat Responden Terhadap Lingkungan Kerja



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman sudah terpenuhi dalam lingkungan BMT Beringharjo. Hal ini dapat dibuktikan persepsi responden dengan sebanyak 15,6% atau 7 responden memiliki persepsi sangat setuju dan 73,3% atau 33 responden setuju dan 11,1% atau 5 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo merasa nyaman dengan kondisi kerja (kenyamanan, ketenangan dan fasilitas) ditempat kerja dengan skor rata-rata

4,04 atau dengan penilaian setuju. Responden setuju fasilitas yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan kerja karyawan BMT Beringharjo. Peralatan untuk memenuhi kebutuhan kerja dirasakan sebagian besar responden sudah cukup memadai dalam hal membantu menyelesaikan pekerjaan. Adanya responden yang kurang setuju dikarenakan penggunaan perlengkapan butuh penyesuaian waktu.

Pernyataan kedua (2) sebanyak 20% atau 9 responden memiliki persepsi sangat setuju, 80% atau 36 responden setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju dengan adanya program dan jaminan keamanan lingkungan yang diberikan tempat kerja dengan skor rata-rata 4,2. Adanya program dan jaminan lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa aman dan tidak khawatir akan terjadi kecelakaan di lingkungan kerja karena sarana dan prasarana yang lengkap.

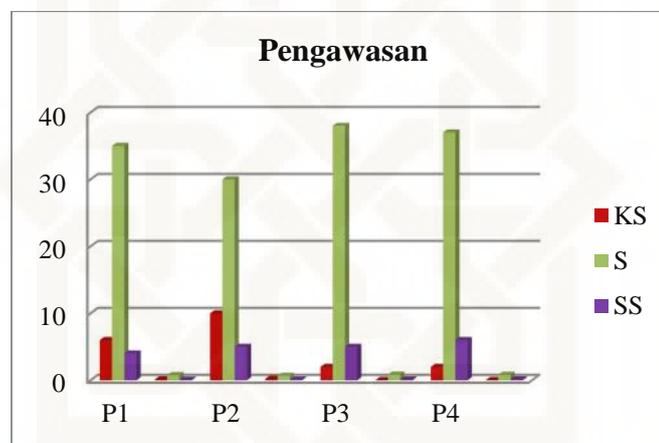
Pernyataan ketiga (3) sebanyak sebanyak 20% atau 9 responden memiliki persepsi sangat setuju, 80% atau 36 responden setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju fasilitas ruang ibadah dan toilet yang bersih membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Fasilitas instansi yang bersih diharapkan dapat membangkitkan suasana dan *mood* karyawan untuk bekerja lebih giat dengan skor rata-rata 4,24.

Pernyataan keempat (4) sebanyak 17,8% atau 8 responden memiliki persepsi sangat setuju, 80% atau 36 responden setuju dan 2,2% atau 1 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju suasana keagamaan di tempat kerja membuat mereka merasa tenang dalam melakukan pekerjaan dengan skor rata-rata 4,13.

Berdasarkan persepsi karyawan BMT Beringharjo terhadap lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa pihak BMT sudah menciptakan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman yang diharapkan oleh karyawan dengan harapan lingkungan kerja yang baik dapat membantu kelangsungan kerja karyawan dan menimbulkan dampak positif bagi BMT.

4.3.3 Pengawasan

Gambar 4.3
Pendapat Responden Terhadap Pengawasan



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa pengawasan yang ada pada BMT Beringharjo sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan BMT Beringharjo. Hal ini dapat dibuktikan dengan persepsi karyawan terhadap pengawasan, pada pernyataan pertama (1) sebanyak 8,9% atau 4 responden memiliki persepsi sangat setuju, 77,8% atau 35 responden setuju dan 13,3% atau 6 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui atasan memantau waktu mulai dan berakhirnya kegiatan kerja dengan tujuan karyawan menjadi lebih disiplin dan menghargai waktu dengan skor rata-rata 3,96 atau setuju.

Pernyataan kedua (2) sebanyak 11,1% atau 5 responden memiliki persepsi sangat setuju, 66,7% atau 30 responden setuju dan 22,2% atau 10 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan setuju dengan adanya sanksi bagi karyawan yang terlambat, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak hadir tanpa alasan, dll, dengan skor rata-rata 3,89 (setuju).

Pernyataan ketiga (3) 11,1% atau 5 responden memiliki persepsi sangat setuju, 84,4% atau 38 responden setuju dan 4,4% atau 2 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa di BMT Beringharjo sering dilakukan pemeriksaan hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh semua karyawan dengan tujuan agar karyawan melakukan pekerjaannya sesuai standar BMT Beringharjo dengan nilai rata-rata 4,06 (setuju).

Pernyataan keempat (4) 13,3% atau 6 responden memiliki persepsi sangat setuju, 82,2% atau 37 responden setuju dan 4,4% atau 2 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan setuju atasan memberikan solusi apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan dengan skor rata-rata 4,09.

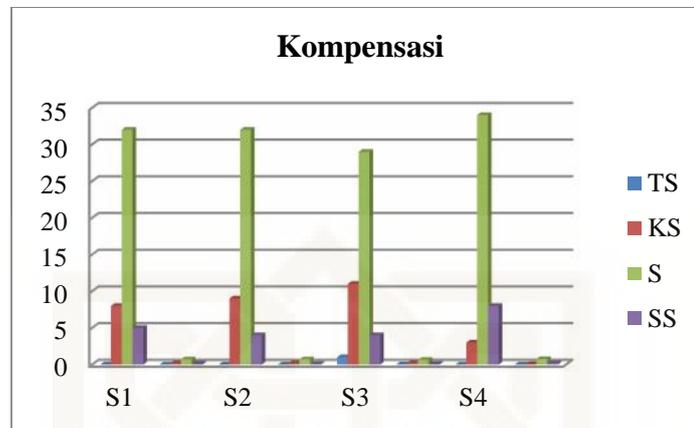
Ada atau tidaknya pengawasan yang dilakukan atasan ataupun instansi tidak akan berpengaruh, karena karyawan yang baik berkeyakinan bahwa segala bentuk pekerjaan yang dilakukannya akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT. Seperti firman Allah dalam Q.S. Al-mulk' [67]:15 berikut ini:

لو لا ما مشوا في مناكبها وكلوا من رزقه واليه النشور

هو الذي

4.3.4 Kompensasi

Gambar 4.4
Pendapat Responden Terhadap Kompensasi



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa kompensasi dan tunjangan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan karyawan BMT Beringharjo. Hal ini dapat dibuktikan dengan persepsi karyawan terhadap kompensasi, pada pernyataan pertama (1) sebanyak 11,1% atau 5 responden memiliki persepsi sangat setuju, 71,1% atau 32 responden setuju dan 17,8% atau 8 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang saya berikan dengan skor rata-rata 3,93.

Pernyataan kedua (2) sebanyak 8,9% atau 4 responden memiliki persepsi sangat setuju, 71,1% atau 32 responden setuju dan 20% atau 9 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo merasa puas atas gaji yang diperoleh dengan skor rata-rata 3,89 atau dengan penilaian setuju.

Pernyataan ketiga (3) sebanyak 8,9% atau 4 responden memiliki persepsi sangat setuju, 64,4% atau 29 responden setuju, 24,4% kurang setuju dan 2,2%

atau 1 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo merasa tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan karyawan dengan skor rata-rata 3,8 atau dengan penilaian setuju.

Pernyataan keempat (4) sebanyak 17,8% atau 8 responden memiliki persepsi sangat setuju, 75,6% atau 34 responden setuju dan 6,7% atau 3 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju kompensasi yang diterima diberikan tepat waktu dengan skor rata-rata 4,11.

Berdasarkan persepsi karyawan BMT Beringharjo terhadap kompensasi dapat disimpulkan bahwa pihak BMT sudah melaksanakan kewajiban mereka terhadap karyawan yaitu berupa gaji dan tunjangan. Adapun beberapa responden yang kurang setuju terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan pihak BMT dikarenakan karyawan merasa sudah memberikan kinerja terbaik mereka, akan tetapi kompensasi yang didapatkan kurang sesuai dengan harapan. Hal ini tentunya wajar sebab kebutuhan masing-masing karyawan berbeda.

4.4 Analisis Persepsi Karyawan BMT Beringharjo terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

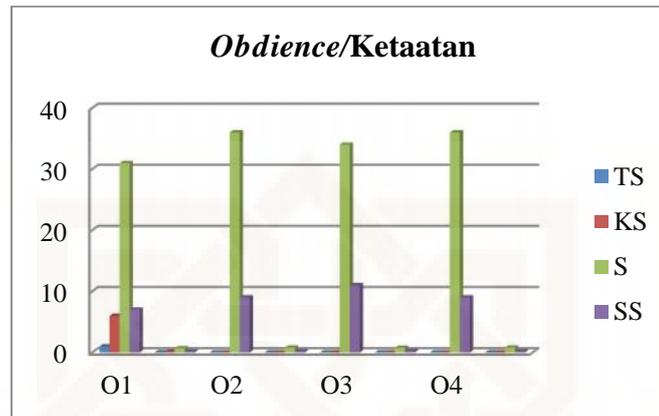
Organizational Citizenship Behavior yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator, yaitu: ketaatan/*obedience*, kesetiaan/*loyalty* dan partisipasi. Persepsi karyawan terhadap OCB akan dibahas sebagai berikut:

4.4.1 Ketaatan/*Obdience*

Ketaatan menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi. Seberapa besar tingkat ketaatan

karyawan yang didedikasikan terhadap instansi. Penjelasan lebih lanjut bisa dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.5
Pendapat Responden Terhadap Ketaatan



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketaatan di BMT Beringharjo cukup tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan persepsi karyawan terhadap ketaatan, pada pernyataan pertama (1) sebanyak 15,6% atau 7 responden memiliki persepsi sangat setuju, 68,9% atau 31 responden setuju, 13,3% atau 6 responden kurang setuju dan 2,2% atau 1 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju karyawan datang tepat waktu ketika bekerja di pagi hari dan setelah jam istirahat dengan skor rata-rata 3,98.

Pernyataan kedua (2) sebanyak 20% atau 9 responden memiliki persepsi sangat setuju dan 80% atau 36 responden setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja dengan skor rata-rata 4,2.

Pernyataan ketiga (3) sebanyak 24,4% atau 11 responden memiliki persepsi sangat setuju dan 75,6% atau 34 responden setuju. Berdasarkan persepsi

responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal dengan skor rata-rata 4,24 (sangat setuju).

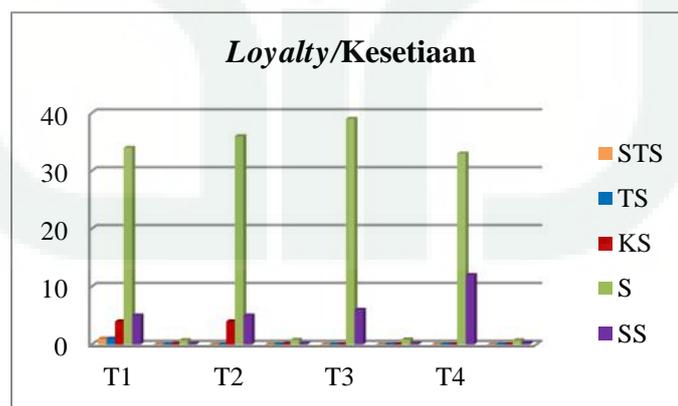
Pernyataan keempat (4) sebanyak 20% atau 9 responden memiliki persepsi sangat setuju dan 80% atau 36 responden setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan ditempat kerja dengan skor rata-rata 4,2.

Berdasarkan persepsi karyawan BMT Beringharjo terhadap ketaatan dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah berperilaku taat terhadap instansi. Karyawan sudah mencerminkan kepatuhan dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan tindakan pengurusan terhadap sumber atau aset organisasi.

4.4.2 Kesetiaan/*Loyalty*

Gambar 4.6

Pendapat Responden Terhadap Kesetiaan



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kesetiaan di BMT Beringharjo cukup tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan persepsi karyawan

terhadap kesetiaan, pada pernyataan pertama (1) sebanyak 15,6% atau 7 responden memiliki persepsi sangat setuju, 75,6% atau 34 responden setuju dan 8,9% atau 4 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo merasa senang bila pengabdian selama bekerja diakui dengan skor rata-rata 4,07 (setuju).

Pernyataan kedua (2) sebanyak 11,1% atau 5 responden memiliki persepsi sangat setuju, 80% atau 36 responden setuju dan 8,9% atau 4 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju atasan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi dengan skor rata-rata 4,02.

Pernyataan ketiga (3) sebanyak 13,3% atau 6 responden memiliki persepsi sangat setuju, 84,4% atau 38 responden setuju dan 2,2% atau 1 orang kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya visi dan misi atau tujuan dari instansi membuat karyawan BMT Beringharjo merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan ini penting dengan skor rata-rata 4.13 (setuju).

Pernyataan keempat (4) sebanyak 26,7% atau 12 responden memiliki persepsi sangat setuju dan 73,3% atau 33 responden setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT tidak akan pernah menyebarkan rahasia instansi, sebab menjaga nama baik dan citra BMT Beringharjo adalah salah satu kewajiban karyawan.

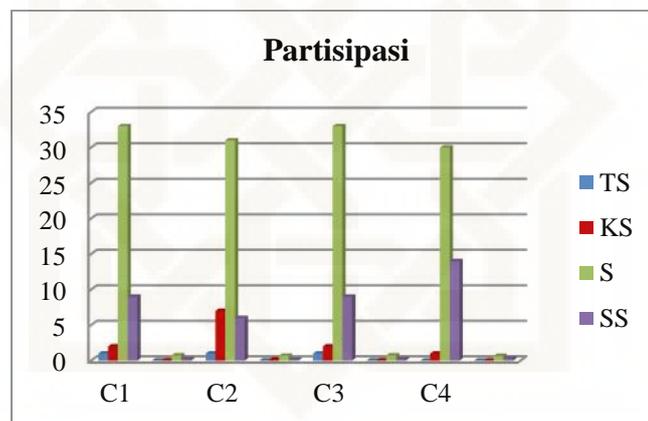
Berdasarkan persepsi karyawan BMT Beringharjo terhadap kesetiaan Karyawan menunjukkan kesetiannya pada organisasi ketika bersedia

menanggihkan kepentingan pribadi mereka bagi keuntungan BMT dan untuk memajukan serta membela BMT.

4.4.3 Partisipasi

Partisipasi diukur dengan melihat kemampuan komunikasi, kemampuan meningkatkan koordinasi, kemampuan meningkatkan kapabilitas dan kemampuan melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan. Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.7
Pendapat Responden Terhadap Partisipasi



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa partisipasi karyawan di BMT Beringharjo sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan persepsi karyawan terhadap partisipasi, pada pernyataan pertama (1) sebanyak 20% atau 9 responden memiliki persepsi sangat setuju, 73,3% atau 33 responden setuju, 4,4% atau 2 orang kurang setuju dan 2,2% atau 1 orang tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT selalu berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi dibagian/unit kerja dengan skor rata-rata 4,11.

Pada pernyataan kedua (2) sebanyak 13,3% atau 6 responden memiliki persepsi sangat setuju, 68,9% atau 31 responden setuju, 15,6% atau 7 responden kurang setuju dan 2,2% atau 1 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT setuju dalam pencapaian target kerja yang harus dilakukan dalam suatu periode dengan skor rata-rata 3,93.

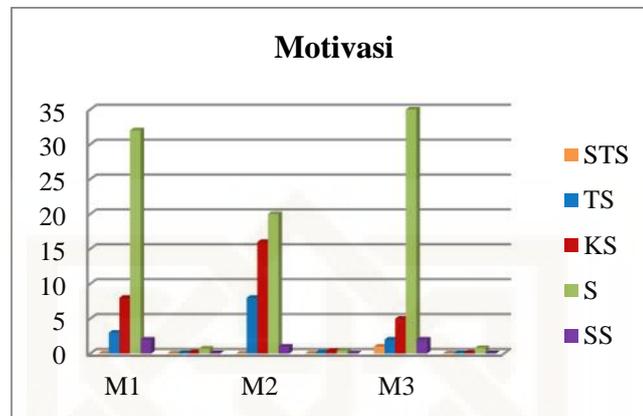
Pada pernyataan ketiga (3) sebanyak 20% atau 9 responden memiliki persepsi sangat setuju, 73,3% atau 33 responden setuju, 4,4% atau 2 responden kurang setuju dan 2,2% atau 1 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT selalu berusaha memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik dengan skor rata-rata 4,11 (setuju).

Pada pernyataan keempat (4) sebanyak 31,1% atau 14 responden memiliki persepsi sangat setuju, 66,7% atau 30 responden setuju dan 2,2% atau 1 responden kurang setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa adanya dampak positif partisipasi pada instansi dengan skor rata-rata 4,28 (sangat setuju).

4.5 Analisis Persepsi Karyawan BMT Beringharjo terhadap Motivasi

Gambar 4.8

Pendapat Responden Terhadap Motivasi



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa motivasi yang dimiliki karyawan BMT Beringharjo cukup tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan persepsi karyawan terhadap motivasi, pada pernyataan pertama (1) sebanyak 4,4% atau 2 responden memiliki persepsi sangat setuju, 71,1% atau 32 responden setuju dan 17,1% atau 8 responden kurang setuju dan 6,7% atau 3 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju dengan adanya pemberian pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan skor rata-rata 4,04.

Pernyataan kedua (2) sebanyak 22,2% atau 1 responden memiliki persepsi sangat setuju dan 44,4% atau 20 responden setuju, 35,6% atau 16 responden kurang setuju dan 17,8% atau 8 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo

giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu dengan skor rata-rata 3,37 (kurang setuju).

Pernyataan ketiga (3) sebanyak 4,4% atau 2 responden memiliki persepsi sangat setuju dan 77,8% atau 35 responden setuju, 11,1% atau 5 responden kurang setuju, 4,4% atau 2 responden tidak setuju dan 2,2% atau 1 responden tidak setuju. Berdasarkan persepsi responden tersebut dapat diketahui bahwa karyawan BMT Beringharjo setuju dengan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan skor rata-rata 3,78.

4.6 Analisis Persepsi Karyawan BMT Beringharjo terhadap Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan BMT Beringharjo. Analisis yang dilakukan adalah dengan cara merinci faktor-faktor kinerja. Terdapat lima faktor yang membentuk kinerja karyawan, yaitu: inisiatif/kreatifitas, tanggung jawab, kecepatan kerja/efisiensi, ketelitian/kerapihan dan kerjasama.

Berdasarkan lima indikator yang berhubungan dengan kinerja, tingkat inisiatif/kreativitas karyawan sangat baik dengan skor rata-rata 3,9 (sangat setuju). Hal ini dibuktikan dengan persepsi karyawan BMT Beringharjo yang seringkali menyumbangkan gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Selain itu karyawan juga berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja.

Persepsi karyawan BMT Beringharjo terhadap tanggung jawab adalah setuju dengan skor rata-rata 4,12, dimana karyawan sudah bertanggung jawab atas hasil kerja, saran dan prasarana yang digunakan serta menyelesaikan tugas dengan

sungguh-sungguh dan sudah bekerja keras untuk memenuhi target kerja yang ditentukan guna mencapai visi misi BMT Beringharjo.

Kecepatan kerja atau efisiensi sudah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan BMT Beringharjo sesuai prosedur dan tanpa adanya keluhan. Karyawan juga sudah mencoba menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan baik dan tanpa kesalahan. Hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata 4,06 (setuju).

Berdasarkan skor rata-rata 4,01 dengan penilaian setuju. Penyelesaian tugas dilakukan dengan memperhatikan faktor ketelitian dan kerapian. Semakin teliti dan rapi pekerjaan yang dilakukan semakin membuat karyawan merasa yakin dengan hasil yang dikerjakannya.

Karyawan BMT Beringharjo akan merasa nyaman dan senang dapat bekerja dengan baik dalam lingkungan kerja yang nyaman, dimana setiap karyawan BMT Beringharjo saling membantu sama lain jika rekan kerja memerlukan bantuan. Adanya kerjasama dalam suatu komunitas pekerja dapat menambahkan kepercayaan diri pada karyawan, merasa dihargai dan diakui keberadaannya dalam suatu instansi. Sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman untuk memulai pekerjaan pada instansi. Persepsi karyawan BMT Beringharjo terhadap kerjasama adalah setuju dengan skor rata-rata 4,12.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Keterampilan	0,536	1,867	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,265	3,771	Tidak Multikolinearitas
Pengawasan	0,310	3,227	Tidak Multikolinearitas
Kompensasi	0,330	3,027	Tidak Multikolinearitas
<i>Obdience</i> /Ketaatan	0,614	1,628	Tidak Multikolinearitas
<i>Loyalty</i> /Kesetiaan	0,295	3,385	Tidak Multikolinearitas
Partisipasi	0,259	3,864	Tidak Multikolinearitas
Motivasi	0,759	1,318	Tidak Multikolinearitas

Sumber: hasil *output* SPSS 20

Terlihat bahwa nilai VIF untuk pengembangan keterampilan, lingkungan, pengawasan, kompensasi, ketaatan, loyalitas, partisipasi dan motivasi masing-masing mempunyai nilai VIF 1,867; 3,771; 3,227; 3,027; 1,628; 3,385; 3,864 dan 1,318. Berdasarkan output data dapat diketahui bahwa semua nilai *tolerance* > 0,1 dan $VIF < 10$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan uji multikolinearitas terpenuhi.

4.7.2 Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi
Run Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,367
------------------------	-------

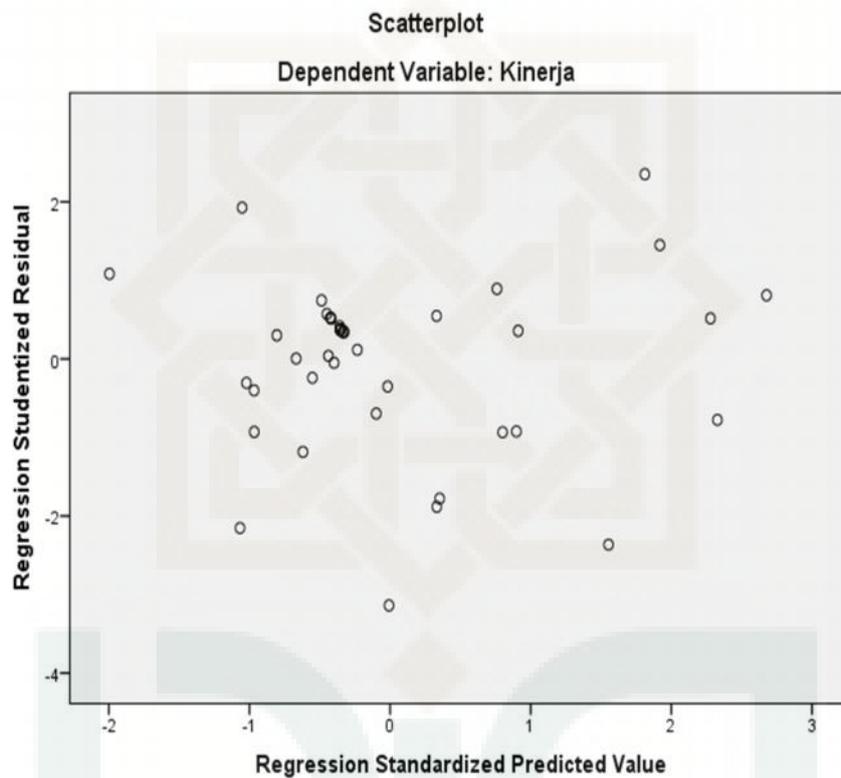
Sumber: hasil *output* SPSS 20

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan lain pada model regresi. Berdasarkan

hasil *output run test Asymp. Sig (2 Tailed)* sebesar 0,367 atau lebih besar dari 0,05 dan dapat diindikasikan bahwa data yang ada persebarannya acak sehingga tidak terdapat autokorelasi.

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.9
Uji Heteroskedastisitas

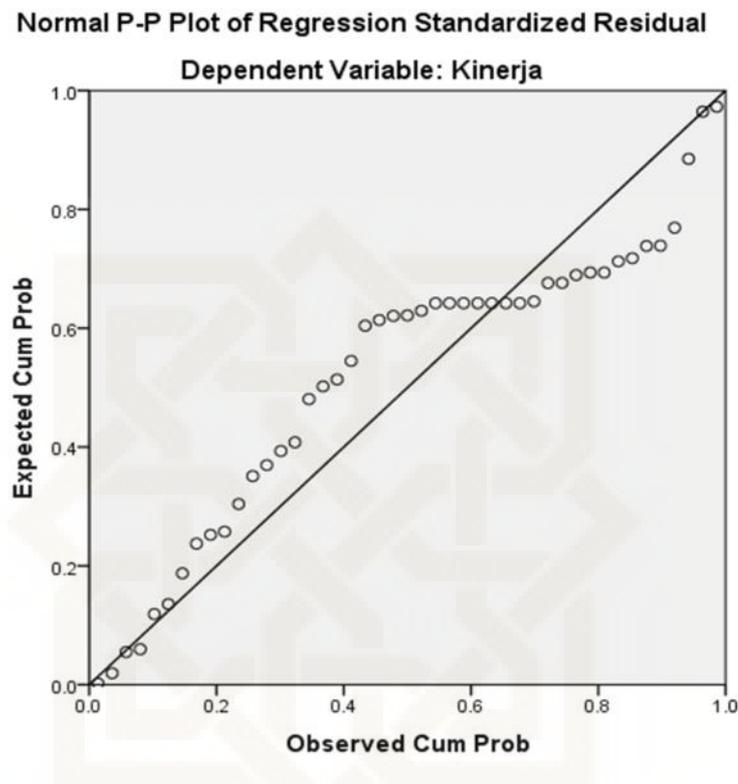


Tujuannya uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya

Berdasarkan gambar yang dihasilkan menggunakan aplikasi SPSS, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.7.4 Uji Normalitas

Gambar 4.10
Uji Normalitas



Tabel 4.6

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,071
------------------------	-------

Sumber: hasil *output* SPSS 20

Pada gambar 4.10 menegaskan bahwa model regresi yang diperoleh berdistribusi normal. Dimana sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.6 diperoleh nilai KSZ sebesar 0,071 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji regresi linear berganda.

4.8 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1.469	4.454		.330	.744			
Pengembangan Keterampilan Lingkungan Kerja	.387	.205	.173	1.888	.067	.536	1.867	
1 Pengawasan	-.067	.365	-.022	-.184	.855	.310	3.227	
Kompensasi	-.168	.284	-.069	-.592	.558	.330	3.027	
Ketaatan	1.117	.240	.398	4.662	.000	.614	1.628	
Kesetiaan	.300	.386	.096	.777	.442	.295	3.385	
Partisipasi	.500	.296	.222	1.691	.099	.259	3.864	
Motivasi	.195	.212	.071	.924	.362	.759	1.318	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program *SPSS version 20.0 for windows*, maka dapat diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,469 + 0,387 X_1 + 0,898 X_2 - 0,067 X_3 - 0,168 X_4 + 1,117 X_5 + 0,300 X_6 + 0,500 X_7 + 0,195 X_8 \quad (4.1)$$

Intrepetasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 1,469.

Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan bernilai nol

(0), maka nilai variabel terikat sebesar 1,469. Maka pengembangan keterampilan, lingkungan, pengawasan, kompensasi, motivasi, ketaatan, loyalitas dan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 1,469.

2. Pengembangan Keterampilan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien pengembangan keterampilan untuk variabel X_1 sebesar 0,387 dengan sig. 0,067. Pengembangan keterampilan akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengembangan keterampilan satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,387 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,898 dengan sig. 0,016. Lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,898 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Pengawasan (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien pengawasan untuk variabel X_3 sebesar -0,067 dengan sig. 0,855. Pengawasan akan menyebabkan perubahan secara berlawanan arah pada variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengawasan satu satuan maka akan menurunkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,067 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Kompensasi (X_4) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien kompensasi untuk variabel X_4 sebesar -0,168 dengan sig. 0,558. Kompensasi akan menyebabkan perubahan secara berlawanan arah pada variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka akan menurunkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,168 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

6. Ketaatan/*Obdience* (X_5) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien ketaatan untuk variabel X_6 sebesar 1,117 dengan sig. 0,000. Ketaatan akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan ketaatan satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) sebesar 1,117 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

7. Kesetiaan/*Loyalty* (X_6) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien ketaatan untuk variabel X_7 sebesar 0,300 dengan sig. 0,442. Loyalitas akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan loyalitas satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,300 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

8. Partisipasi (X_7) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien kompensasi untuk variabel X_5 sebesar 0,500 dengan sig. 0,099 . Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan partisipasi satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,500 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

9. Motivasi (X_8) terhadap Kinerja (Y)

Motivasi akan menyebabkan perubahan secara berlawanan arah pada variabel Y. Nilai koefisien ketaatan untuk variabel X_8 sebesar 0,195 dengan sig. 0,362. Partisipasi akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,195 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.9 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.8
Hasil Koefisien Detreminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.803	1.98934

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Ketaatan, Pengembangan Keterampilan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengawasan, Kesetiaan, Partisipasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel “Model Summary” mempunyai nilai *Adjusted R Square* 0,803 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan keterampilan, lingkungan, pengawasan, kompensasi, motivasi, ketaatan, loyalitas dan partisipasi berpengaruh sebesar 80,3% terhadap kinerja, sedangkan 19,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4.10 Uji F

Tabel 4.9
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742.331	8	92.791	23.447	.000 ^b
	Residual	142.469	36	3.957		
	Total	884.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Ketaatan, Pengembangan Keterampilan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengawasan, Kesetiaan, Partisipasi

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh F_{hitung} sebesar 23,447 dengan nilai probabilitas (sig.) = 0,000. Nilai F_{hitung} (23,447) > F_{tabel} (2,21) signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan secara bersama-sama (simultan) pengembangan keterampilan, lingkungan, pengawasan, kompensasi, motivasi, ketaatan, loyalitas dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.11 Uji t

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.469	4.454		.330	.744	
	Pengembangan Keterampilan	.387	.205	.173	1.888	.067	.536 1.867
	Lingkungan Kerja	.898	.357	.327	2.515	.016	.265 3.771
	Pengawasan	-.067	.365	-.022	-.184	.855	.310 3.227
	Kompensasi	-.168	.284	-.069	-.592	.558	.330 3.027
	Ketaatan	1.117	.240	.398	4.662	.000	.614 1.628
	Kesetiaan	.300	.386	.096	.777	.442	.295 3.385
	Partisipasi	.500	.296	.222	1.691	.099	.259 3.864
	Motivasi	.195	.212	.071	.924	.362	.759 1.318

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung dan t tabel dengan kriteria :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

1. Pengembangan Keterampilan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis :

H_0 : $b_1 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan keterampilan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_1 : $b_1 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan keterampilan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan : $(n-k) = 45 - 8 = 37$, diperoleh hasil $t_{hitung} 1,888$ sedangkan $t_{tabel} 2,026$. Sehingga dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 1,888 < t_{tabel} = 2,026$ dengan tingkat $0,067 > \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan keterampilan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

Berdasarkan wawancara dengan Hedi selaku *Account Officer* pada 18 Mei 2016, pengembangan keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan pelatihan pengembangan keterampilan yang

dilaksanakan BMT Beringharjo dilakukan sudah sesuai kebutuhan masing-masing karyawan namun intensitasnya jarang dilakukan. Sedangkan karyawan BMT Beringharjo memerlukan waktu dan proses yang cukup lama dalam penyesuaian atas pengetahuan baru. Keberhasilan pengembangan keterampilan berasal dari karyawan itu sendiri, dimana pengembangan keterampilan dapat efektif jika karyawan mampu dan berkeinginan untuk mengimplementasikan pengetahuan yang didapat dalam pelatihan dengan baik.

Menurut Ageng (2015) pengembangan keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena adanya inisiatif dari karyawan sendiri. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliani (2013) yang menyatakan bahwa *job enrichment* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, *job enrichment* memberikan rekan kerja kepada karyawan dalam hal kualitas atau kompleksitasnya yaitu tolak ukur yang berkaitan dengan kemampuan, *skill* ataupun kecerdasan.

2. Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis :

$H_0 : b_2 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_2 : b_2 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan : $(n-k) = 45 - 8 = 37$, diperoleh hasil $t_{hitung} 2,515$ sedangkan $t_{tabel} 2,026$. Sehingga dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,515 > t_{tabel} = 2,026$ dengan tingkat $0,016 < \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di BMT Beringharjo karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang meliputi kenyamanan, keamanan dan fasilitas yang tersedia di tempat kerja. BMT Beringharjo mempunyai rencana strategis menjadikan karyawan nyaman dalam bekerja berdasarkan fasilitas maupun ketenangan rohani. Bentuk kegiatan rohani tersebut dilakukan setiap hari dengan mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan do'a bersama. Selain itu setiap pagi karyawan selalu melakukan tilawah Al-Qur'an serta kegiatan Senin dan Jum'at pagi, yang berisi kajian keagamaan yang dilakukan bergantian dan setiap karyawan diwajibkan menjadi pemateri sesuai jadwal. Suasana keagamaan di tempat kerja membuat atmosfer pada lingkungan kerja menjadi lebih baik, sehingga karyawan merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan berpengaruh signifikan dan positif di BMT Beringharjo sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ageng (2015), menurutnya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan keamanan dan kenyamanan pula sehingga dalam bekerja karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Fariz (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini apabila lingkungan kerja fisik seperti: penerangan, warna, udara, musik, kebersihan dan keamanan semakin baik, maka kinerja karyawan pun bertambah baik.

3. Pengawasan (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis :

$H_0 : b_3 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pengawasan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_3 : b_3 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara variabel pengawasan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan : $(n-k) = 45 - 8 = 37$, diperoleh hasil $t_{hitung} = -0,184$ sedangkan $t_{tabel} = 2,026$. Sehingga dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} = -0,184 < t_{tabel} = 2,026$ dengan tingkat $0,855 > \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengawasan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

Berdasarkan hasil wawancara menurut Tri selaku Staf HRD pada 25 Mei 2016, BMT Beringharjo telah menerapkan pengawasan dengan menggunakan LKPB (Lembar Kinerja Pantauan Bulanan), lembar kinerja tersebut berisi laporan target masing-masing karyawan dalam satu bulan. Berdasarkan laporan tersebut, secara tidak langsung atasan dapat mengawasi progres kinerja karyawan BMT Beringharjo. Selain LKPB, terdapat MIM (*Muktabaah Ikhtiar Marketing*) yang berisi lembar kontrol untuk memantau kinerja karyawan di lapangan yang dilakukan perminggu, perbulan bahkan pertahun untuk dicek langsung oleh pihak BMT Beringharjo kepada pihak mitra. Jadi, pihak BMT Beringharjo dapat mengetahui karyawan yang bertugas melakukan kewajibannya seperti penyaluran pembiayaan, penyetoran, dll,

sesuai jadwal. Pengawasan yang dilakukan BMT Beringharjo tidak hanya untuk bertujuan untuk memantau kinerja karyawannya, tetapi bentuk menjaga tali silaturahmi dengan mitra BMT.

Semakin ketat pengawasan yang dilakukan oleh BMT Beringharjo justru membuat karyawan merasa kurang leluasa, sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja justru membuat karyawan cenderung tertekan. Sebab karyawan sudah mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *Standard Operation Procedure* BMT Beringharjo berdasarkan kesepakatan awal mula perekrutan. Sehingga adanya pengawasan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

4. Kompensasi (X_4) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis :

$H_0 : b_4 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_4 : b_4 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan : $(n-k) = 45 - 8 = 37$, diperoleh hasil $t_{hitung} = -0,592$ sedangkan $t_{tabel} = 2,026$. Sehingga dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} = -0,592 < t_{tabel} = 2,026$ dengan tingkat $0,558 > \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_4 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hedi selaku *Account Officer* pada 18 Mei 2016, kompensasi memang diperlukan karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun faktor lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta ketaatan yang berupa kepatuhan dalam menjalankan tugas sesuai *Standard Operation Procedure* menjadikan karyawan merasa senang hati dan dapat meningkatkan kinerja. Sistem kompensasi di BMT Beringharjo sudah sesuai dengan kinerja yang diberikan dan karyawan merasa puas atas gaji yang diperoleh. Bentuk kompensasi yang diperoleh karyawan berupa gaji langsung dan tunjangan lain-lain, seperti pemberian THR, tunjangan seragam, tunjangan anak dan tunjangan kesejahteraan lainnya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dikarenakan banyak alasan bagi seorang karyawan untuk bekerja dengan baik selain hanya kompensasi yang diberikan kepada dirinya.

Menurut Eko (2010) berapapun gaji dan tunjangan yang diterima, karyawan harus tetap melaksanakan tugas dengan baik, karena jika tidak melaksanakan tugas dengan baik maka akan ada sanksi yang diterima karyawan.

5. Ketaatan (X_5) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis :

$H_0 : b_5 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel ketaatan (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_5 : b_5 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara variabel ketaatan (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan : $(n-k) = 45 - 8 = 37$, diperoleh hasil $t_{hitung} 4,662$ sedangkan $t_{tabel} 2,026$. Sehingga dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,662 > t_{tabel} = 2,026$ dengan tingkat $0,000 < \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel ketaatan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

Menurut Bertens (2000) orang yang mempunyai ikatan kerja dengan perusahaan, salah satu implikasi dari statusnya sebagai karyawan adalah bahwa ia harus mematuhi perintah dan petunjuk dari atasannya, sehingga hal tersebut merupakan bentuk suatu ketaatan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, karyawan BMT Beringharjo sudah memahami dan mengimplementasikan *Standard Operation Procedure* dengan baik, sehingga karyawan akan mematuhi dan melaksanakan perintah atasan baik itu secara lisan maupun tertulis, selama perintah tersebut positif dan tidak menyimpang. Adanya ketaatan dapat menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan mematuhi peraturan yang ada di organisasi.

Semakin tinggi tingkat ketaatan, menggambarkan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan serta melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur operasional BMT Beringharjo, sehingga dengan adanya peningkatan ketaatan maka kinerja yang dihasilkan semakin baik.

6. Kesetiaan (X_6) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis :

$H_0 : b_6 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kesetiaan (X_6) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_6 : b_6 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara variabel kesetiaan (X_6) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan : $(n-k) = 45 - 8 = 37$, diperoleh hasil $t_{hitung} 0,777$ sedangkan $t_{tabel} 2,026$. Sehingga dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 0,777 < t_{tabel} = 2,026$ dengan tingkat $0,442 > \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_6 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kesetiaan (X_6) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bey Arifin selaku Staf Beringharjo pada 26 Mei 2016, kesetiaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo dikarenakan kesetiaan bukan penentu akan suksesnya kinerja karyawan, karena kesetiaan merupakan ungkapan perasaan memiliki perusahaan namun kinerja berkaitan dengan profesionalitas sebagai karyawan. Sehingga semakin profesional karyawan justru dapat membuat kinerja semakin meningkat. Hal ini dikarenakan kesetiaan di BMT Beringharjo belum tinggi dan BMT Beringharjo tidak memberikan penghargaan atas pengabdian karyawannya dan bentuk kesetiaan tidak hanya berupa menjaga rahasia perusahaan. Sebab menjaga rahasia perusahaan merupakan kewajiban karyawan selama masih menjadi bagian dari organisasi.

7. Partisipasi (X_7) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis :

H_0 : $b_7 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel partisipasi (X_7) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_7 : $b_7 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara variabel partisipasi (X_7) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan : $(n-k) = 45 - 8 = 37$, diperoleh hasil $t_{hitung} = 1,691$ sedangkan $t_{tabel} = 2,026$. Sehingga dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 1,691 < t_{tabel} = 2,026$ dengan tingkat $0,099 > \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_7 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel partisipasi (X_7) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hedi selaku *Account Officer* pada 18 Mei 2016, partisipasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo. Sebab karyawan cenderung dituntut untuk dapat menyelesaikan masalah yang ada pada unit kerjanya masing-masing secara efektif, agar target kinerja dapat tercapai dalam suatu periode.

Akan tetapi, karyawan tidak turut serta dalam pengambilan keputusan yang bersifat manajerial. Sebab ada permasalahan-permasalahan yang memang hanya dapat diselesaikan dan sudah menjadi tugas para pembuat kebijakan yang berwenang di BMT Beringharjo. Sehingga partisipasi karyawan tidak

mempengaruhi adanya kebijakan baru. Namun, kebijakan yang dikeluarkan oleh pengurus berdasarkan level jabatan, sehingga partisipasi karyawan pada level manajer ke atas lebih menentukan arah kebijakan manajemen BMT.

8. Motivasi (X_8) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis :

$H_0 : b_8 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X_8) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_8 : b_8 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X_8) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan : $(n-k) = 45 - 8 = 37$, diperoleh hasil $t_{hitung} = 0,924$ sedangkan $t_{tabel} = 2,026$. Sehingga dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 0,924 < t_{tabel} = 2,026$ dengan tingkat $0,362 > \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_8 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi (X_8) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tri selaku Staf HRD pada 25 Mei 2016, kegiatan yang diselenggarakan oleh BMT Beringharjo dalam meningkatkan motivasi karyawan cukup sering dilakukan. Terdapat pula kajian siap kerja yang dilakukan setiap sebulan sekali yang bertujuan untuk menciptakan karyawan yang amanah, professional dan karyawan yang tidak hanya berorientasi terhadap duniawi saja. Adapun dalam pemberian motivasi bertujuan untuk membangkitkan kembali semangat dan dorongan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Efektivitas pemberian

motivasi tersebut hanya bersifat sementara, sebatas menyemangati tidak sampai dapat ditransformasikan menjadi motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari sudah cukup bagi karyawan BMT Beringharjo.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwihartono (2010) bahwasannya kinerja yang tinggi tidak tergantung semata-mata dari tingkat motivasi yang tinggi pegawainya. Motivasi tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja juga dapat disebabkan karena karyawan kurang yakin bahwa dirinya merupakan bagian penting dari suatu kelompok belum terpenuhi (Mahmudah, 2014: 93).