

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI BMT HASANAH PONOROGO

Shinta Maharani

IAIN Ponorogo

maharani1979@gmail.com

Susi Rahayu Anggarani

IAIN Ponorogo

lailadonni@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze factors that influencing employee's performance, study at BMT Hasanah Ponorogo. This is important research because of organizational performance influenced by employee's performance, if organizational performance wish to improve, employee's performance requires to get enough attention. Good performance influenced by one factor which is job motivation. Eventhough ability of officer very good, if its job motivation lower, its performance lower also. At early observation, employee's loyalties of BMT Hasanah high enough eventhough less reward as according to UMK. This research test and prove a different finding with requirement hierarchy theory, ERG theory and also theory two factor. This research uses quantitative method, data collecting by questioner. Data analysis through path analysis using software SPSS 16.0 for windows. This research can be concluded that environment work to motivation indirect influence positively, only interaction among both. Meanwhile, Motivation to employee's performance indirect influence positively.

Keyword: Organizational Performance, Motivation, Employee's Performance.

PENDAHULUAN

Eksistensi Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai bank syariah pertama di Indonesia sejak tanggal 1 November 1991 dan mulai beroperasi pada September tahun 1992, telah memberikan inspirasi untuk membangun kembali sistem keuangan yang lebih dapat menyentuh kalangan bawah (*grass rooth*). Semula harapan ini hanya bertumpu pada BMI. Namun harapan ini terlambat oleh undang undang perbankan, karena usaha kecil/mikro tidak mampu memenuhi prosedur perbankan yang telah dibakukan oleh UU (Ridwan, 2011).

Sebagai resolusi awal untuk perluasan pelayanan perbankan bagi masyarakat bawah, dibentuklah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Menurut Sugihanto dalam buku peluang bank syariah dalam pemberdayaan ekonomi, dalam perjalanannya Lembaga Keuangan Syariah (LKS) ini juga terjebak pada pemusatan kekayaan hanya untuk segelintir orang saja yakni para pemilik modal. Komitmen untuk membantu meningkatkan derajat hidup masyarakat bawah mengalami kendala baik dari segi hukum maupun teknis. Dari sisi hukum, prosedur peminjaman bank umum dengan BPRS sama, begitu pula dari sisi teknis. Inilah kendala utama pengusaha kecil, sehingga harapan besar BPRS hanya menjadi idealis (Sugihanto, 2011).

Dari persoalan itu mendorong munculnya lembaga keuangan syariah alternatif yakni sebuah lembaga yang tidak saja berorientasi bisnis tapi juga sosial, lembaga tersebut adalah *Baitul mal wa tamwil* (BMT). Lembaga yang memiliki konsep idealis yang istiqamah

yaitu BMT yang ditumbuhkan dari peran masyarakat secara luas, tidak ada batasan ekonomi, sosial, bahkan agama. Semua komponen masyarakat dapat berperan aktif dalam membangun sebuah sistem keuangan yang lebih adil dan yang lebih penting mampu menjangkau lapisan pengusaha yang terkecil sekalipun (Ridwan, 2011).

Perkembangan BMT dari tahun ketahun semakin bertambah, Menkop menjelaskan, pertumbuhan BMT sendiri cukup signifikan. Berdasarkan PBMT terdapat 4.500 BMT tahun 2015 yang melayani 3,7 juta orang dengan sekitar Rp. 16 triliun yang dikelola sekitar 20 ribu orang. Dengan perkembangan yang begitu pesat dan kemunculan BMT yang bergerak di bidang yang sama, hal tersebut menimbulkan persaingan yang sangat ketat dalam mendapatkan anggota.

BMT Hasanah merupakan sebuah lembaga keuangan mikro yang didirikan pada tanggal 4 April 2011 berpayungkan hukum dari Menteri Negara Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Dengan Keputusan Menteri Nomor 554 / BH /XVI.21 / 2011 BMT Hasanah telah mendapat pengesahan akta pendirian koperasi.

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, organisasi juga mengharapkan karyawan untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya disebut pengarahan atau motivasi. Pada pokoknya hal ini adalah suatu keterampilan dalam memadukan

kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Farida, 2016). Istilah motivasi ini dipakai silih berganti dengan istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau impuls. Orang yang satu berbeda dengan lainnya selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya. Adapun motivasi seseorang ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan baik sadar ataupun tidak sadar. Jika terjadi kesenjangan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi maka akan tercipta ketidakharmonisan kerja. Seseorang akan mudah menyalahgunakan tugas kewajibannya untuk kepentingan individunya. Motivasi yang mengarahkan pencapaian tujuan adalah motivasi individu yang paling kuat. Hal seperti ini tidak akan banyak memberikan keuntungan bagi organisasi (Thoha, 2010).

Selain itu, lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau krasan dll. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap

kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2010). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Kasmir, 2012).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya (Hasibuan, 2014).

Dalam perkembangan lembaga keuangan syariah khususnya BMT Hasanah Ponorogo tidak terlepas dari adanya kinerja pegawai. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja karyawan perlu diperhatikan. Kinerja yang baik

dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu motivasi kerja. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah.

Penelitian yang membahas hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan (Anggraini, 2018; Dewi, 2012; Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012; Hidayat & Taufiq, 2012; Murti & Srimulyani, 2013; Setyawan, 2018)

BMT Hasanah Ponorogo ini memiliki 3 cabang yaitu 1 Kantor pusat BMT Hasanah Jabung, 2 kantor cabang, yakni BMT Hasanah Sambit dan BMT Hasanah Darul Fikri Kauman Ponorogo dengan karyawan yang berjumlah 16 orang. Dengan gaji ± 1000,000,00 Per bulan (SOP, t.t.). Padahal UMK (Upah Minimum Kabupaten) di Ponorogo tahun 2017 sebesar Rp.1,388.000 per bulan. Dari Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Ponorogo mengatakan UMK tahun 2017 telah ditetapkan oleh gubernur Jawa Timur. Kemudian pada tahun 2018 UMK diponorogo meningkat menjadi 1.500.000 per bulan. Jadi gaji yang didapatkan karyawan BMT Hasanah Ponorogo masih berada dibawah UMK wilayah kota Ponorogo.

Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok atau primer terutama masalah kebutuhan sandang dan pangan. Hal inilah yang menjadi daya tarik

peneliti untuk mengambil tema motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, apalagi karyawan di BMT Hasanah tidak sering bergonta-ganti, rata-rata lama karyawan yang bekerja di BMT Hasanah sudah lebih dari 4 (empat) tahun, merekapun tetap bertahan untuk bekerja di BMT Hasanah Ponorogo.

KAJIAN TEORI

Salah satu tanggung jawab pemimpin adalah memotivasi bawahan. Ketika terdapat seseorang atau beberapa orang atau kelompok terlihat berkinerja tidak optimal, seorang pemimpin harus berusaha memotivasi mereka. Namun demikian agar upayanya untuk memotivasi bawahan dapat memberikan hasil terbaik, seorang pemimpin terlebih dahulu harus memahami berbagai macam kebutuhan yang secara umum diperlukan oleh manusia. Guna memahami ini terdapat dua pendekatan teori motivasi, yaitu pendekatan isi dan pendekatan proses.

1. Pendekatan isi

Teori pendekatan isi dari motivasi fokus pada faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku. Teori pendekatan ini berasal dari motivasi yang penting yaitu: Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, teori ERG dari Clayton Alderfer, teori dua faktor dari Herzberg, dan teori kebutuhan dari Mc Clelland.

a) Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow)

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow ini menggunakan kata “hierarki” karena menurut Maslow, seseorang dalam memenuhi kebutuhan dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang paling bawah

sampai ke kebutuhan yang paling atas. Menurut Maslow kebutuhan manusia itu tersusun seperti anak tangga, mulai dari kebutuhan yang paling bawah, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

b) Teori ERG (Clayton Alderfer)

Clayton Alderfer pada dasarnya sependapat dengan Maslow bahwa macam kebutuhan manusia ada lima, tetapi ia mengelompokkannya menjadi tiga yaitu:

- (1) *Existence*, pemuasan kebutuhan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji dan kondisi kerja.
- (2) *Relatedness*, pemenuhan kebutuhan oleh manfaat sosial dan hubungan antarpribadi.
- (3) *Growth*, pemenuhan kebutuhan oleh kreativitas individual atau kontribusi produktivitas.

Padanan teori kebutuhan dari Alderfer dengan teori kebutuhan dari Maslow adalah *existence* (E) sama dengan kategori kebutuhan fisiologis dan keamanan, *relatedness* (R) sama dengan kebutuhan sosial dan *Growth* (G) sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Perbedaan teori yang dikemukakan oleh Alderfer dengan teorinya Maslow di samping menyangkut kategori kebutuhan juga pada upaya orang untuk memenuhi kebutuhannya itu. Menurut Maslow, apabila kebutuhan pada tingkat bawah belum cukup terpuaskan maka upaya untuk memenuhi kebutuhan yang di atasnya tidak akan teraktifkan atau

terdorong. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Alderfer, karena teori ini menyatakan bahwa dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan, dan jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat. Misalnya ketidakmampuan memuaskan suatu kebutuhan akan interaksi sosial, mungkin meningkatkan hasrat memiliki lebih banyak uang atau kondisi kerja yang lebih baik. Jadi halangan dapat mendorong ke suatu kemunduran ke kebutuhan yang lebih rendah.

Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan kita tentang perbedaan individual. Variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorong yang dipegang sekelompok kebutuhan untuk seorang individu tertentu (Suparyadi, 2015).

c) Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Herzberg seorang psikolog dalam teori dua faktor atau juga disebut sebagai teori motivasi, Higiene meyakini bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau tidaknya individu tersebut.

Herzberg menarik suatu kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya kepuasan dan ketidakpuasan itu berbeda, yaitu bahwa faktor-faktor

penyebab terjadinya kepuasan itu bersifat intrinsik, sedangkan yang menyebabkan ketidakpuasan itu merupakan faktor-faktor ekstrinsik. Oleh karena itu Herzberg berpendapat bahwa untuk memuaskan karyawan tidak dengan cara menghilangkan masalah yang ada pada faktor-faktor ekstrinsik, karena menghilangkan masalah pada faktor ekstrinsik hanya akan membuat karyawan merasa tenteram, tetapi belum tentu termotivasi. Oleh karena itu faktor-faktor seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyediaan hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji, oleh Herzberg disebut sebagai faktor higiene. Jika ingin memotivasi karyawan pada pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan. Faktor-faktor inilah yang dianggap sebagai mengganjar secara intrinsik.

d) Teori Kebutuhan (McClelland)

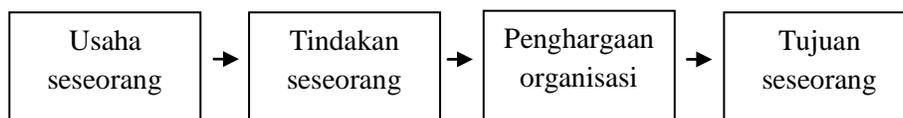
David McClelland mengajukan suatu teori motivasi yang lebih dekat dengan konsep pembelajaran. Tiga kebutuhan pembelajaran ini adalah kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

2. Pendekatan Proses

Teori proses mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku yang menguatkan (*energize*), diarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*), dan menghentikan (*stop*). Teori proses yang akan dibahas pada bagian ini adalah teori harapan (*expectancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori pengukuhan (*reinforcement theory*).

a) Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom, dan merupakan teori motivasi yang terbaru. Menurut teori ini bahwa keinginan seseorang untuk menghasilkan (berproduksi) sangat tergantung atas tujuan khusus yang ingin dicapainya dan persepsinya atas tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan. Menurut Vroom produktivitas (hasil yang dicapai) merupakan alat pemuas bagi seseorang. Produktivitas adalah alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, bila ingin memotivasi seseorang, kepadanya perlu diberikan pengertian tentang tujuan pribadi, hubungan usaha dan tindakan, antara tindakan dan hasil, dan akhirnya antara hasil dan kepuasan karena tercapainya tujuan pribadi. Apabila digambarkan teori Vroom sebagai berikut:



Gambar 1. Teori Harapan

Apabila seseorang berusaha dan bekerja dengan baik, maka hasil organisasi akan mengikat. Ini berarti disamping tujuan organisasi tercapai, tujuan pribadi seseorang juga tercapai. Motivasi sebagai proses batin yang terjadi pada diri seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, disamping faktor ekstern seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan dan sebagainya, juga sangat ditentukan faktor intern, seperti: pembawahan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. Di dalam hubungan ini ada beberapa pandangan:

- (1) Motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerjanya. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain ialah faktor pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seperti kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan; persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan; tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja.
- (2) Menurut Lyman Porter dan Raymond Miles ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi, yaitu ciri-ciri pribadi seseorang; lingkungan kerja (*work situation characteristics*); tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*)(Muslimin, 2004).

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan (*equity theory*), karyawan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam situasi kerja yang sama (Gomes, 2003). Dalam teori keadilan empat hal penting yang harus dipahami yaitu orang (*person*) yang merasakan akan diperlakukan adil atau tidak adil; perbandingan dengan orang lain (*comparison other*); masukan (*inputs*) karakteristik individual yang bawah serta oleh seseorang ke dalam pekerjaannya yang dicari, seperti pendidikan, keterampilan dan pengalaman belajar; perolehan (*outcomes*) apa yang diterima oleh seseorang dari pekerjaannya, misalnya: kompensasi karya, penghargaan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Teori keadilan dapat memberikan pola yang relatif jelas untuk membantu menerangkan dan meramalkan perilaku karyawan tentang pemberian upah atau gaji. Teori tersebut juga mengemukakan masalah metode untuk pemecahan ketidakadilan, karena situasi yang tidak adil dapat menimbulkan persoalan semangat kerja menurun, pergantian pegawai dan keterlambatan karyawan (Arifin, 2010).

c) Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan disebut juga teori penguatan yang dapat digunakan untuk menjelaskan, menganalisis, dan melaksanakan program motivasi dan kepuasan kerja dalam organisasi. Prinsip ini

menguraikan hubungan antara perilaku dan berbagai macam kejadian dalam lingkungan dan hubungan sebab akibat dari perilaku penguatan positif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku yang cenderung lebih baik, hal ini terjadi jika penguatan positif diterapkan secara bersyarat. Sedangkan penguatan negatif juga bertambahnya frekuensi perilaku, hal ini terjadi apabila pengaruh negatif dihilangkan secara bersyarat. Jadi prinsip penguatan atau pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dari tanggapan, apabila di ikuti oleh suatu stimulus yang memenuhi syarat.

Demikian prinsip hukuman yang selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan apabila tanggapan itu diikuti oleh rangsangan yang juga memenuhi syarat. Perlu juga diingat bahwa terhadap dua macam hukuman, yaitu: pertama, hukuman dengan penghilangan (*removal*), hal ini terjadi karena suatu pengukuhan positif di hilangkan secara bersyarat, misalnya adanya kelambatan seseorang yang dapat menyebabkan kehilangan sejumlah uang dari upahnya sendiri. Kedua, hukuman dengan penerapan, hal ini terjadi apabila suatu pengukuhan atau penguatan yang bersifat negatif diterapkan secara bersyarat, misalnya di tegur oleh atasan karena menjalankan tugas dengan jelek (Hasibuan, 2014).

penelitian terdiri dari dua konstruk, yaitu konstruk eksogen

dan konstruk endogen. Yang termasuk dalam konstruk eksogen adalah lingkungan kerja. Sedangkan yang termasuk kedalam konstruk endogen adalah motivasi yang juga disebut variabel perantara dan kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa adanya hubungan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Hasanah Ponorogo melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel yang digunakan adalah variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel endogen (*endogenous*). Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel endogen variabel yang dipengaruhi (Muhidin, Maman Abdurrahman, 2009). Dalam penelitian ini variabel endogen (variabel y) adalah tentang motivasi yang juga sebagai variabel perantara dan kinerja karyawan di BMT Hasanah Ponorogo, sedangkan variabel eksogen (Variabel X) adalah faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua orang yang menjadi karyawan di BMT Hasanah Ponorogo, adapun penetapan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh.

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk sampel 16 responden dengan alpha ($\alpha = 5\%$), didapat r tabel 0,497. Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item

pertanyaan dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada r_{tabel} .

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Nomor Pertanyaan	Butir	Coef (r_{hitung})	r_{tabel}	Ket
Lingkungan 1		0,759**	0,497	Valid
Lingkungan 2		0,658**	0,497	Valid
Lingkungan 3		0,820**	0,497	Valid
Lingkungan 4		0,723**	0,497	Valid
Lingkungan 5		0,770**	0,497	Valid
Lingkungan 6		0,820**	0,497	Valid
Lingkungan 7		0,519**	0,497	Valid
Lingkungan 8		0,632**	0,497	Valid
Lingkungan 9		0,593**	0,497	Valid
Lingkungan 10		0,759**	0,497	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai kriteria valid untuk 8 item pertanyaan dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada r_{tabel} . Sedangkan 2 item pertanyaan tidak valid dengan nilai koefisien korelasi lebih kecil dari pada r_{tabel} .

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Koef. (r_{hitung})	r_{tabel}	Ket
Motivasi 1	0,517**	0,497	Valid
Motivasi 2	0,706**	0,497	Valid
Motivasi 3	0,605**	0,497	Valid
Motivasi 4	0,663**	0,497	Valid
Motivasi 5	0,438*	0,497	Tidak Valid
Motivasi 6	0,904**	0,497	Valid
Motivasi 7	0,904**	0,497	Valid
Motivasi 8	0,904**	0,497	Valid
Motivasi 9	0,629**	0,497	Valid
Motivasi 10	0,319	0,497	Tidak Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kinerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada r_{tabel} . Sedangkan tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel lingkungan kerja adalah 0,770, motivasi sebesar 0,762 dan kinerja sebesar 0,766. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembali

akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan dengan jawaban sebelumnya.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja

Nomor Butir Pertanyaan	Koef. Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Ket
Kinerja 1	0,660**	0,497	Valid
Kinerja 2	0,507**	0,497	Valid
Kinerja 3	0,823**	0,497	Valid
Kinerja 4	0,660**	0,497	Valid
Kinerja 5	0,639**	0,497	Valid
Kinerja 6	0,707**	0,497	Valid
Kinerja 7	0,707**	0,497	Valid
Kinerja 8	0,605**	0,497	Valid
Kinerja 9	0,823**	0,497	Valid
Kinerja 10	0,654**	0,497	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Ket
Ling Kerja	0,770	0,6	Reliabel
Motivasi	0,762	0,6	Reliabel
Kinerja	0,766	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Ling kerja	Motiv asi	Kinerja
N		16	16	16
Normal Parameter s ^a	Mean	32.18	28.31	30.87
	Std. Deviation	4.43	3.49	3.38
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.207	.141	.126
	Negative	-.207	-.140	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.827	.565	.504
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500	.907	.961

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Koslmogorov-Smirov Test* dengan bantuan program computer SPSS 16.0 *for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05 (Nurgiyanto & Marzuki, 2009). Dari table 5 dapat diketahui jika nilai signifikansi bernilai 0,961 lebih besar dari taraf signifikansi 5 % (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Korelasi

Uji Korelasi Sederhana

Tabel 6

Hasil Uji Korelasi Sederhana				
		Ling k	Motvs	Kine rja
Lingk Kerja	Pearson Correlation	1	.190	.300
	Sig. (2-tailed)		.482	.260
	N	16	16	16
Motiva si	Pearson Correlation	.190	1	.499*
	Sig. (2-tailed)	.482		.049
	N	16	16	16
Kinerj a	Pearson Correlation	.300	.499*	1
	Sig. (2-tailed)	.260	.049	
	N	16	16	16

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Output ini menjelaskan tentang besarnya korelasi dan tinggi signifikansi variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja sebesar 0,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan rendah. Nilai koefisien antara variabel faktor motivasi dan kinerja sebesar

0,499**, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara faktor motivasi dan kinerja cukup kuat.

Tabel 7**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Sehingga dapat disimpulkan uji *Korelasi Pearson* sebagai berikut:

- 1) Pengujian koefisien lingkungan kerja dengan kinerja dari output didapatkan signifikan 0,260 H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Pengujian koefisien faktor motivasi dengan kinerja karyawan dari output didapatkan signifikan sebesar 0,049, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor motivasi dan kinerja karyawan.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.541 ^a	.293	.184	3.05651	.293	2.692	2	13	.105

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Output ini menjelaskan bahwa R adalah korelasi berganda yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin

erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R didapatkan 0,541 artinya korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,541. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat.

Analisis Jalur (Path Analysis)

a. Analisis Pengaruh Langsung Variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Motivasi (Y)

Tabel 9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.190 ^a	.036	.033	3.55411

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 10
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	23.496	6.726		3.493	.004
TOTLING	.150	.207	.190	.723	.482

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian regresi diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,496 + 0,150X + 0,982$$

Interprestasi (persamaan 1) pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi (Y) diketahui bahwasanya Konstanta (a) = 23,496, Artinya Jika variabel eksogen yaitu lingkungan kerja (X) memiliki nilai nol (tidak ada), maka motivasi (Y) nilainya

sebesar 23,492. Variabel lingkungan kerja untuk variabel (X) mempunyai nilai positif terhadap motivasi (Y) artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja (X) maka akan meningkatkan motivasi (Y). Sedangkan variabel pengganggu (el) Pengaruh variabel pengganggu (el) sebesar 0,982 karena nilai lebih mendekati 1 maka pengaruhnya kuat.

b. Analisis Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X) Dan Motivasi (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Tabel 11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.184	3.05651

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 12
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.074	7.913		1.652	.122
	Lingkungan kerja	.162	.181	.213	.895	.387
	Motivasi	.444	.230	.459	1.932	.075

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian regresi di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 13,074 + 0,162X + 0,444 Y + 0,840$$

Interprestasi (persamaan II) pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X) dan motivasi (Y) terhadap kinerja karyawan. Konstanta (a) sebesar 13,074, Artinya jika semua variabel eksogen

yaitu lingkungan kerja (X) dan motivasi (Y) memiliki nilai nol (tidak ada), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13,074. Sedangkan Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel (X) mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan (Z) artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Z). Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien motivasi untuk variabel (Y) mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan (Z) artinya semakin meningkatkan motivasi (Y) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Z). Sedangkan Variabel pengganggu (e2) Pengaruh variabel pengganggu (e1) sebesar 0,840, karena nilai lebih mendekati 1 maka pengaruhnya di luar model yang diteliti dalam penelitian ini kuat.

c. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi

Pengaruh tidak langsung merupakan sebuah variabel sebab, yang mempengaruhi variabel lain melalui mediasi variabel ketiga (atau variabel yang menjadi perantara).

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi didapatkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung} &= H_1 \times H_2 \\ &= 0,150 \times 0,444 \\ &= 0,067 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel perantara terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil pengaruh tidak langsung sebesar: 0,067.

Koefisien Determinasi (R²)

Variabel mediasi merupakan variabel perantara yang terletak diantara variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi (Y), untuk membuktikan adanya variabel mediasi dalam penelitian ini dilakukan pengujian menggunakan SPSS.

a. Koefisien Determinasi (R²) Hasil Persamaan I

Berdasarkan tabel 15, diperoleh nilai *adjusted R Squer* (R²) atau Koefisien Determinasi sebesar 3,3 % artinya besaran hubungan lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 3,3 % dan sisanya 96,7 dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model yang diamati oleh penelitian ini.

b. Koefisien Determinasi (R²) Hasil Persamaan II

Tabel: 13
Model Summary

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error
1	.541 ^a	.293	.184	3.05651

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 13 diperoleh nilai *adjusted R Square (R²)* atau koefisien determinasi sebesar 0,184 Artinya hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

sebesar 18,4 % dan sisanya 81,6 dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model yang diamati oleh peneliti.

Uji Statistik t

1) Persamaan 1

Tabel 14
Uji Statistik

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	23.496	6.726		3.493	.004
	Lingkungan kerja	.150	.207	.190	.723	.482

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pengujian uji hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel kepercayaan 95 % (α 0,05) dengan nilai t tabel (α *df*) atau (0,05) adalah t 2,145 dan berikut adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) lingkungan kerja terhadap motivasi. Terlihat bahwa kolom t hitung dan kolom signifikan pada tabel koefisien,

didapat nilai t hitung sebesar 0,723 < t tabel sebesar 2,145 dan nilai signifikan 0,482 > dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

2) Persamaan II

Berdasarkan tabel 18 diperoleh hasil pengujian uji t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel kepercayaan 95 % (α 0,05) dengan nilai t tabel (α *df*) atau (0,05) adalah t 2,145 dan berikut adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t parsial. Motivasi terhadap kinerja karyawan: Terlihat bahwa kolom t hitung dan kolom signifikan pada tabel koefisien, didapat nilai t hitung sebesar 1,932 < t tabel sebesar 2,145 dan nilai signifikan 0,075 > dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.074	7.913		1.652	.122
	Lingkungan kerja	.162	.181	.213	.895	.387
	Motivasi	.444	.230	.459	1.932	.075

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Uji Statistik F

Tabel 16
Hasil Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.301	2	25.150	2.692	.105 ^a
	Residual	121.449	13	9.342		
	Total	171.750	15			

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian secara serempak diperoleh hasil hitung sebesar 2,692. Dan f tabel sebesar 4,54. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa f hitung < dari f tabel. Yang berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, selain itu tidak berpengaruh signifikan juga dapat dilihat dari signifikansi 0,105 lebih besar dari 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan analisis jalur lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0,150. artinya lingkungan kerja yang terdapat di BMT Hasanah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis jalur motivasi terhadap kinerja menunjukkan motivasi tidak berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,444. artinya motivasi kerja yang

terdapat di BMT Hasanah tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil perhitungan analisis jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel perantara motivasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji t menunjukkan secara parsial bahwa tiap variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dengan tingkat signifikan $0,482 >$ dari $0,05$ Dan nilai T hitung sebesar $0,723 <$ t tabel sebesar $2,145$. bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi. Variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,075 >$ dari $0,05$. dan nilai T hitung sebesar $1,932 <$ t tabel sebesar $2,145$. bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil F hitung sebesar $2,692$ dan F tabel sebesar $4,54$ Dengan nilai signifikan $0,105 >$ $0,05$. Artinya secara simultan variabel lingkungan kerja (X) dan motivasi (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya dengan diterapkan lingkungan kerja dan diberikan motivasi kepada karyawan, maka tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Dewi, 2012; Dhermawan dkk., 2012; Murti & Srimulyani, 2013; Setyawan, 2018)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di BMT Hasanah serta motivasi karyawan tidak berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Hasanah Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L. N. (2018). Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perum bulog kantor pusat, 15(1), 21.
- Arifin. (2010). Kepemimpinan dan motivasi kerja. Yogyakarta: teras.
- Dewi, p. K. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediating di lingkungan dinas penataan ruang dan pemukiman provinsi sumatera utara, 12, 25.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.
- Fahmi, i. (2010). Manajemen kinerja teori dan aplikasinya. Bandung: alfabeta.
- Farida, u. Dan s. H. (2016). Manajemen sumber daya manusia ii. Ponorogo: ponorogo press.
- Gomes, f. C. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: andi offset.
- Hasibuan, m. (2014). Manajemen sumber daya. Jakarta: cv haji masagung.
- Hidayat, z., & taufiq, m. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja

- serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) kabupaten lumajang. Wiga: jurnal penelitian ilmu ekonomi, 2(1), 79–98.
- Kasmir. (2012). Manajemen perbankan. Jakarta: rajawali pers.
- Muhidin, mahan abdurrahman, s. A. (2009). Analisis korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian. Bandung: cv pustaka setia.
- Murti, h., & srimulyani, v. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada pdam kota madiun. Jma| jurnal riset manajemen dan akuntansi, 1(1), 10–17.
- Muslimin. (2004). Hubungan masyarakat dan konsep kepribadian. Malang: umm press.
- Nurgiyanto, b., & marzuki, g. (2009). Statistik terapan untuk penelitian ilmu-ilmu sosial. Yogyakarta: gajah mada university press.
- Ridwan, m. (2011). Manajemen baitul maal wa tamwil (bmt). Yogyakarta: uii press.
- Setyawan, a. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). Management innovation, 23.
- Sop. (t.t.). Standar operasional prosedur. Bmt hasanah ponorogo.
- Sugihanto. (2011). Peluang bank syariah dalam pemberdayaan ekonomi umat. Ponorogo: stain ponogoro press.
- Suparyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: cv: andi offset.
- Thoha, m. (2010). Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: rajawali pers.