

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah kebawah. BMT BIF Yogyakarta berdiri pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KPSS didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang menerapkan suku bunga yang sangat besar. Keprihatinan inilah yang akhirnya menjadikan dasar Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) untuk didirikan sebagai lembaga keuangan syariah.

Awal terbentuknya BMT BIF Yogyakarta dimulai dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI Gedongkuning) yang beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini mempunyai tugas sebagai yang mempersiapkan segala sesuatunya hingga BMT BIF Yogyakarta dapat berdiri, salah satunya tugas yaitu mensurvei tempat dan lokasi Pasar Gedongkuning untuk diteliti terlebih dahulu kemudian dijadikan sebagai tempat lokasi BMT BIF yang kini menjadi kantor pusat BMT BIF Yogyakarta.

Pada tanggal 01 Maret 1996, ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF Yogyakarta, tapi pada tanggal tersebut BMT BIF Yogyakarta belum dapat beroperasi

seperti yang diinginkan dan telah direncanakan, dikarenakan adanya sebab-sebab tertentu yang tidak dapat disebutkan. Akhirnya pada tanggal 15 Mei 1997 lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Pada prinsip usahanya BMT BIF dibagi menjadi dua, yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). *Baitul Maal* (usaha sosial) bergerak dibidang penghimpunan dana *zakat*, *infaq* dan *shadaqah* (ZIS). Dengan prioritas mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis dan bantuan sosial.

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah ke bawah dengan melakukan penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka. Dana yang dihimpun tersebut akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil dengan menggunakan sistem bagi hasil. Saat ini segmen market mayoritas anggotanya adalah pedagang pasar tradisional, BMT BIF Yogyakarta hingga saat ini telah memiliki 11 kantor cabang yang tersebar di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta, yakni: di Jl. Rejowinangun, Nitikan, Bugisan, Pleret, Parangtritis, Sleman Kota, Berbah, Gamping, Tajem, Brosot dan Wonosari.

Adapun visi, misi, tujuan dan motto BMT BIF adalah:

Visi:

“Sebagai lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan ummat.”

Misi:

1. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
3. Mewujudkan kehidupan ummat yang islami.

Tujuan:

1. Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat.
2. Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat.
3. Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikro.

Motto:

“Adil dan menguntungkan”

B. Susunan Kepengurusan BMT BIF Yogyakarta**Pengurus**

Ketua : Dr. H. Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

Sekretaris : Supriyadi, S.H., M.M.

Bendahara : Saiful Rijal, S.H., M.B.A.

Pengawas

Pengawas Manajemen : H. Sushardi, M.P

Hadi Muhtar, S.E., M.M.

Pengawas Syariah : Dr. Hamim Ilyas, M.A.

Nurudin, M.A.

Pengelola

Direktur	: Dr. H. Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.
Manager HRD	: Supriyadi, S.H., M.M.
Internal Audit	: Heti Ambar P, S.E.
Manager Cab. Rejowinangun	: Saiful Rijal, S.H., M.M.
Manager Cab. Sleman	: Nur Astuti
Manager Cab. Nitikan	: Yudana Octy Sagiyo, S.E.
Manager Cab. Bugisan	: Sutardi, S.H.I., M.E.K.
Manager Cab. Parangtritis	: Sudarmanto, S.Ag.
Manager Cab. Sleman Kota	: Anton Supriyanto, S.I.P.
Manager Cab. Tajem	: Yeni Mastuti Istiqomah, S.E.
Manager Cab. Brosot	: Rina Putra Limawantoro, S.E.
Manager Cab. Gunung Kidul	: Abdul Aziz, S.E.
Manager Cab. Pleret	: Heni Purwoko, A.Md.
Manager Cab. Gamping	: Hendra Cahyono, S.Si.

C. Hasil Penyebaran Kuesioner

Hasil dari tanggapan responden dari data yang dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan BMT BIF Yogyakarta yang tersebar di 11 kantor cabang. Dengan total pernyataan 55 item, yang terdiri dari 11

pernyataan mengenai LMX, 20 pernyataan mengenai kepuasan kerja, 16 pernyataan mengenai kinerja dan 8 pernyataan mengenai komitmen afektif.

Kuesioner yang disebar di 11 kantor cabang BMT BIF Yogyakarta, yaitu cabang Rejowinangun, Nitikan, Bugisan, Pleret, Parangtritis, Sleman, Berbah, Gamping, Tajem, Brosot dan Wonosari sebanyak 92 kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti langsung setelah mendapat izin dan arahan dari pihak BMT BIF Yogyakarta yang berada di kantor pusat, dengan turun langsung ke lapangan. Pengumpulan kuesioner dilakukan selama 1 (satu) minggu, di mulai menyebarkan kuesioner pada hari Selasa tanggal 15 Mei 2018 sampai dengan pengumpulan kuesioner pada hari Selasa tanggal 22 Mei 2018.

Peneliti telah merangkum hasil penyebaran kuesioner pada tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Total jumlah secara keseluruhan yang didistribusikan sebanyak 92 kuesioner, kuesioner yang tidak kembali sebanyak 18 kuesioner, dan total jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 75 kuesioner, kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0 kuesioner, berdasarkan jumlah tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut sebanyak 75 kuesioner.

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	92
Kuesioner yang tidak kembali	18
Kuesioner yang kembali	75
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kusioner yang dapat diolah	75

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

D. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendapatan/bulan dan pendidikan terakhir. Peneliti telah merangkum karakteristik secara terperinci sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Perempuan	39	52%
Laki-laki	36	48%
Jumlah	75	100%

Hasil tabel diatas diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan BMT BIF Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36 karyawan atau 48%, sedangkan perempuan sebanyak 39 karyawan atau 52%. Hal ini

menunjukkan tidak adanya perbedaan yang cukup besar antara perempuan dan laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
20-25 tahun	12	16%
26-31 tahun	20	26,7%
32-37 tahun	30	40%
Diatas 37 tahun	13	17,3%
Jumlah	75	100%

Tabel diatas menunjukkan mayoritas karyawan BMT BIF Yogyakarta berusia kurang dari 37 tahun yaitu berjumlah 82,7% dan sisanya merupakan karyawan diatas 37 tahun yaitu berjumlah 17,3% yang kemungkinan karyawan tersebut adalah senior di BMT BIF Yogyakarta. Dimana pada saat BMT BIF Yogyakarta mulai didirikan, karyawan tersebut merupakan salah satu karyawannya.

3. Posisi Pekerjaan Responden

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaannya

Posisi Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Manajer	6	8%
Teller	9	12%
<i>Customer Service</i>	2	2,7%
<i>Marketing dan Account Officer</i>	42	56%
Lainnya...	16	21,3
Jumlah	75	100%

Tabel diatas menunjukkan terdapat sejumlah 6 karyawan atau 8%, teller sejumlah 9 orang atau 12%, *Customer Service* sejumlah 2 karyawan atau 2,7%, *marketing* dan AO sejumlah 42 karyawan atau 56% dan lainnya sejumlah 16 karyawan atau 21,3%. Hal ini cenderung wajar karena perusahaan jasa khususnya simpan pinjam, marketing dan AO memang sangat dibutuhkan.

4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< 1 tahun	7	9,3%
1-3 tahun	17	22,7%
3-6 tahun	23	30,7%
6-10 tahun	12	16%
> 10 tahun	16	21,3%
Jumlah	75	100%

Dari tabel diatas menunjukkan 32% BMT BIF Yogyakarta merupakan karyawan baru dengan masa jabatan kurang dari 1 tahun sejumlah 7 karyawan dan 22,7% sejumlah 17 karyawan. Sedangkan karyawan yang sudah memiliki cukup banyak pengalaman sejumlah 46,7% dan 21,3% merupakan karyawan senior yang memiliki pengalaman yang sangat banyak dan ikut serta dalam mengembangkan BMT BIF hingga mempunyai 10 kantor cabang.

5. Pendapatan Responden

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan/bulan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1jt-2jt	18	24%
2jt-3jt	19	25,3%
3jt-5jt	25	33,3%
5jt-10jt	10	13,3%
>10jt	3	4%
Jumlah	75	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa pendapatan karyawan 1jt – 2jt sebanyak 18 karyawan atau 24%, hal ini mungkin dikarenakan karyawan masih tergolong baru atau karyawan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan 76% karyawan lainnya sudah mempunyai pendapatan diatas 2,1 juta atau lebih besar dari UMR Yogyakarta, hal ini terjadi mungkin karyawan merupakan karyawan lama atau karyawan sudah mampu memenuhi target dari perusahaan.

6. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.6

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	12	16%
Diploma	10	13,3%
S1	52	69,3%
S2	1	1,3%
Jumlah	75	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan sejumlah 12 karyawan atau 16% memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, 10 karyawan atau 13,3% memiliki tingkat pendidikan terakhir diploma, 52 karyawan atau 69,3% memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 dan 1 karyawan atau 1,3% memiliki tingkat pendidikan terakhir S2. Artinya hampir seluruh karyawan BMT BIF Yogyakarta memiliki tingkat pendidikan terakhirnya Diploma atau Sarjana. Hal ini dikarenakan dalam perekrutan karyawan, BMT BIF Yogyakarta memiliki syarat pendidikan terakhir bagi pelamar Diploma atau Sarjana.

E. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan kuesioner. Uji validitas menggunakan uji *product moment person*. Item dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$.

a. LMX

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel *Leader Member Exchange*

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan
LMX1	0,604**	0,000	Valid
LMX2	0,510**	0,000	Valid
LMX3	0,560**	0,000	Valid
LMX4	0,603**	0,000	Valid
LMX5	0,691**	0,000	Valid
LMX6	0,662**	0,000	Valid
LMX7	0,662**	0,000	Valid
LMX8	0,617**	0,000	Valid
LMX9	0,642**	0,000	Valid
LMX10	0,486**	0,000	Valid
LMX11	0,674**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan variabel *leader member exchange*, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari semua item yaitu 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ artinya tiap item dikatakan valid atau sah.

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitasi Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan
KK1	0,434**	0,000	VALID
KK2	0,377**	0,001	VALID
KK3	0,417**	0,000	VALID
KK4	0,691**	0,000	VALID
KK5	0,785**	0,000	VALID
KK6	0,793**	0,000	VALID
KK7	0,666**	0,000	VALID
KK8	0,698**	0,014	VALID
KK9	0,533**	0,000	VALID
KK10	0,283**	0,000	VALID
KK11	0,499**	0,000	VALID
KK12	0,629**	0,000	VALID
KK13	0,621**	0,000	VALID
KK14	0,815**	0,000	VALID
KK15	0,736**	0,000	VALID
KK16	0,506**	0,000	VALID
KK17	0,621**	0,000	VALID
KK18	0,522**	0,000	VALID
KK19	0,229**	0,050	VALID
KK20	0,582**	0,000	VALID

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan variabel *leader member exchange*, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari semua item yaitu 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ artinya tiap item dikatakan valid atau sah.

c. Kinerja

Tabel 4.10

Uji Validitasi Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan
K1	0,656**	0,000	VALID
K2	0,696**	0,000	VALID
K3	0,549**	0,000	VALID
K4	0,585**	0,000	VALID
K5	0,526**	0,000	VALID
K6	0,356**	0,000	VALID
K7	0,416**	0,000	VALID
K8	0,439**	0,000	VALID
K9	0,481**	0,000	VALID
K10	0,605**	0,000	VALID
K11	0,494**	0,000	VALID
K12	0,424**	0,000	VALID
K13	0,720**	0,000	VALID
K14	0,637**	0,000	VALID
K15	0,624**	0,000	VALID
K16	0,624**	0,000	VALID

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan variabel *leader member exchange*, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari semua item yaitu 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ artinya tiap item dikatakan valid atau sah.

d. Komitmen Afektif

Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan
KA1	0,747**	0,000	VALID
KA2	0,714**	0,000	VALID
KA3	0,857**	0,000	VALID
KA4	0,768**	0,000	VALID
KA5	0,785**	0,000	VALID
KA6	0,898**	0,000	VALID
KA7	0,892**	0,000	VALID
KA8	0,912**	0,000	VALID

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan variabel *leader member exchange*, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari semua item yaitu 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ artinya tiap item dikatakan valid atau sah.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Dikatakan memiliki reliabilitas yang memadai jika memberikan koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2011).

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yakni menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Peneliti telah merangkum hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12**Hasil Uji Reliabilitas**

	<i>Cronbach Alpha</i>	N of items
LMX	0,839	11
Kepuasan Kerja	0,896	20
Kinerja	0.830	16
Komitmen Afektif	0,932	8

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel LMX yang terdiri dari 11 item pernyataan memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,839. Karena nilai 0,839 > 0,6 maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 20 item pernyataan memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,896. Karena nilai 0,896 > 0,6 maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja yang terdiri dari 16 item pernyataan memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,830. Karena nilai 0,830 > 0,6 maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel komitmen afektif yang terdiri dari 8 item pernyataan memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,932. Karena nilai 0,932 > 0,6 maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

F. Analisis Data

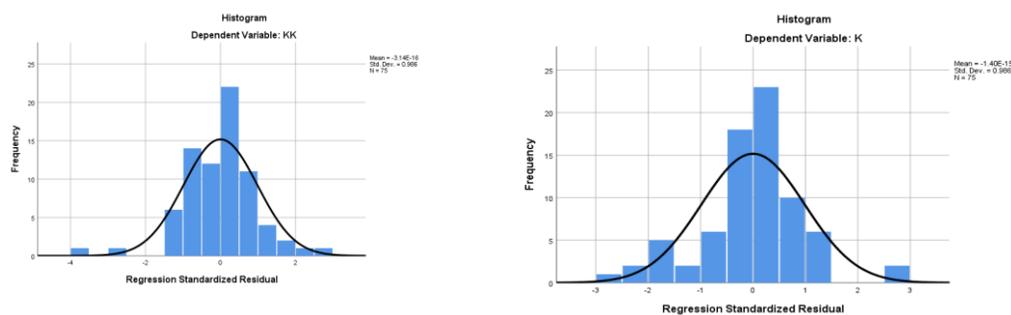
1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Berdasarkan tampilan grafik histogram disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1



Sumber: Data Primer diolah (2018)

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
LMX (<i>Leader Member Exchange</i>)	0,605	1,653
Komitmen Afektif	0,605	1,653

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel LMX (*Leader Member Exchange*) dan variabel komitmen afektif memiliki nilai VIF 1,653. Berdasarkan hasil nilai VIF disetiap variabel menunjukkan nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yaitu untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik pada model regresi. Pada uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser, dengan syarat nilai signifikan > 0,05. Syarat asumsi klasik dipenuhinya syarat tidak adanya heterokedastisitas.

Tabel 4.14**Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Signifikansi
LMX (<i>Leader Member Exchange</i>)	0,960
Komitmen Afektif	0,186

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel LMX (*Leader Member Exchange*) memiliki nilai signifikansi 0,960 dan komitmen afektif memiliki nilai signifikansi 0,186. Berdasarkan nilai signifikansi dari setiap variabel menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dikatakan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

G. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menjadi 3 model. Model 1 menganalisis pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) terhadap komitmen afektif, model 2 menganalisis pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) dan komitmen afektif terhadap kepuasan dan model 3 kerja menganalisis pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) dan komitmen afektif terhadap kinerja. Untuk melihat nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15**Nilai Koefisien Determinasi**

	R ²	Pengaruh Diluar Model
Model 1	0,395	0,605
Model 2	0,560	0,440
Model 3	0,243	0,757

Sumber: Data Primer diolah (2018)

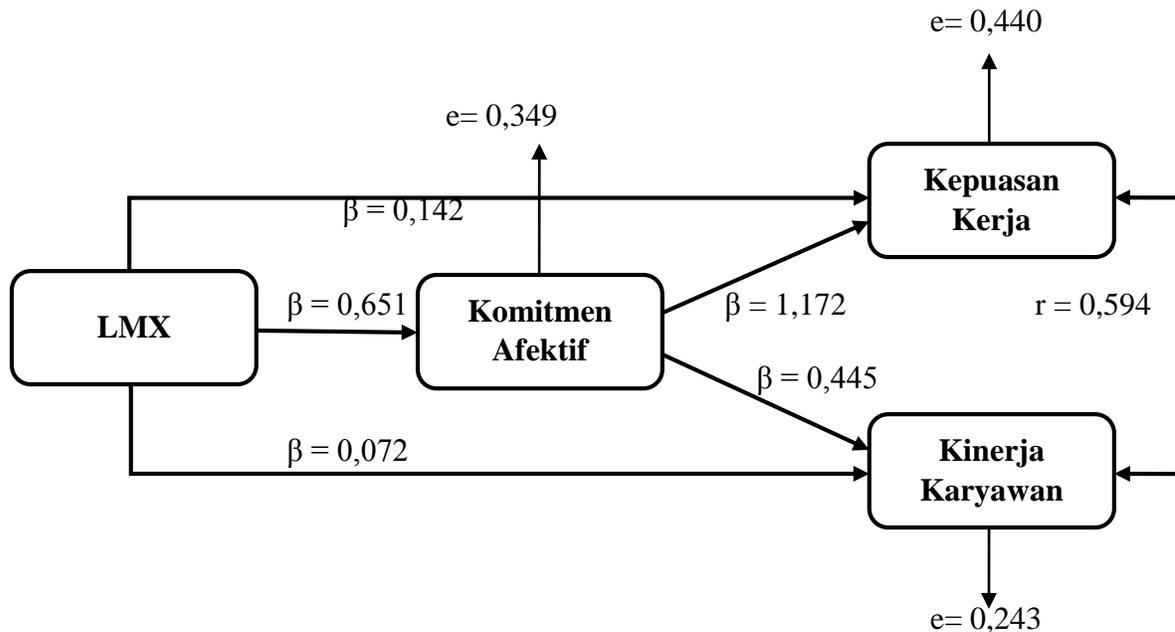
R² model 1 menunjukkan sebesar 0,359 artinya pengaruh variabel LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh sebesar 0,359 atau 35,9% terhadap variabel dependen komitmen afektif. Hal ini berarti 0,605 atau 60,5% terhadap variabel dependen dijelaskan oleh faktor yang tidak diukur dalam penelitian ini.

R² model 2 menunjukkan sebesar 0,560 artinya pengaruh variabel independen yaitu LMX (*Leader Member Exchange*) dan komitmen afektif berpengaruh sebesar 0,560 atau 56% terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hal ini berarti 0,44 atau 44% dari variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

R² model 3 menunjukkan sebesar 0,243 artinya pengaruh variabel independen yaitu LMX (*Leader Member Exchange*) dan komitmen afektif berpengaruh sebesar 0,243 atau 24,3% terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hal ini berarti 0,757 atau 75,7% dari variabel dependen dijelaskan oleh faktor yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Adapun model hasil analisis jalur dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur



Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan nilai Beta diatas, maka hasil untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 yang menyatakan LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa LMX berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif dengan nilai Beta sebesar 0,651. Artinya hipotesis pertama didukung.

Hipotesis 2 yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen afektif

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Beta sebesar 1,172.

Artinya hipotesis kedua didukung.

Hipotesis 3 yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Beta sebesar 0,445. Artinya hipotesis ketiga didukung.

Hipotesis 4 yang menyatakan LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa LMX terhadap kepuasan kerja dengan nilai Beta sebesar 0,359. Artinya hipotesis keempat didukung.

Hipotesis 5 yang menyatakan LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa LMX terhadap kinerja dengan nilai Beta sebesar 0,072. Artinya hipotesis kelima didukung.

Untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung X1 terhadap Y1, Y2 melalui Mediasi dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Langsung	Melalui Mediasi	Total
LMX → KK	0,142	$0,142 + (0,651 \times 1,172)$	0,904
LMX → K	0,072	$0,072 + (0,651 \times 0,442)$	0,359

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dari tabel 4.11 Dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung LMX (*Leader Member Exchange*) terhadap kepuasan kerja (KK) adalah 0,142 atau 14,2% dan total pengaruh melalui mediasi adalah 0,904 atau 90,4%. Sedangkan pengaruh langsung LMX (*Leader Member Exchange*) terhadap kinerja karyawan (K) adalah 0,072 atau 7,2% dan total pengaruh melalui mediasi adalah 0,359 atau 35,9%.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) Terhadap Komitmen Afektif

LMX menjadi salah satu yang berpengaruh dalam terbentuknya komitmen afektif. Dengan terlibatnya karyawan dalam organisasi, memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Gerstner dan Day (1997) menjelaskan beberapa pengaruh LMX terhadap organisasi, salah satu dari pengaruh besar tersebut adalah terbentuknya komitmen afektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 1 didukung. Artinya, LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti semakin baik hubungan antara atasan dengan karyawan BMT BIF yang terbentuk, maka semakin besar pula komitmen afektif yang dimiliki karyawan BMT BIF tersebut. Dilihat dari data deskriptif masa kerja responden, dimana jumlah responden yang bekerja pada 3-6 tahun sebesar 30,6% yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan BMT BIF Yogyakarta memiliki

komitmen yang tinggi sehingga membuat mereka loyal pada organisasinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harthantyo dan Rahardjo (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara LMX dan komitmen afektif.

2. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional yang melekat pada seorang karyawan dan keterlibatannya sebagai anggota di sebuah organisasi. Seorang karyawan yang telah cukup lama bekerja dalam organisasi akan konsisten terhadap ekspektasi yang diharapkan serta rasa puas akan organisasi akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat daripada karyawan yang memiliki pengalaman yang lebih sedikit atau merasa kurang puas akan kebutuhannya. Bateman dan Strasser (1984) mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional mendahului atau merupakan langkah awal dari kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 2 didukung. Artinya, komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari karyawan BMT BIF Yogyakarta memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi komitmen terhadap organisasi yang akan membuat karyawan BMT BIF merasa senang dalam bekerja dan melakukan segala kewajiban dan tugas tanpa merasa terpaksa sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan Tobing (2009) dan Djamaludin (2009) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan pada komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen afektif memegang peranan penting untuk peningkatan kinerja yang baik dan tidak adanya rasa peduli pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Dan komitmen afektif juga merupakan wujud dari keterikatan karyawan terhadap organisasinya. Allen dan Meyer (1990) mengatakan bahwa komitmen afektif memiliki ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 3 didukung. Artinya, komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT BIF. Hal ini sejalan dengan tumbuhnya komitmen yang kuat dari karyawan BMT BIF Yogyakarta akan memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerja dan meningkatkan tanggung jawab yang menginditikasikan timbulnya kinerja yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007), Djamaludin (2009) dan Parinding (2017) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan pada komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan. Jika seseorang jiwanya sudah terikat dengan nilai-nilai organisasional, maka ia akan merasa senang dan kinerjanya akan terus meningkat.

4. Pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) Terhadap Kepuasan Kerja

Seorang pemimpin merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman kerja ataupun atasan adalah sangat penting dan akan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik seorang pemimpin dalam memperlakukan bawahannya akan semakin nyaman dan puas pula karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Robbins dan Judge (2016:377) mengatakan bahwa LMX merupakan sebuah teori yang mendukung pemimpin menciptakan adanya *in-group* dan *out-group*; bawahan dengan status *in-group* akan mendapatkan kinerja yang tinggi; *less turnover*; dan kepuasan kerja yang lebih besar.

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 4 didukung. Artinya, LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari pimpinan BMT BIF mampu menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Suharnomo (2016) dan Satyawati dan Suartana (2014) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan pada LMX terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) Terhadap Kinerja Karyawan

LMX (*Leader Member Exchange*) pada seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Pimpinan akan menguji dan mengevaluasi kinerja bawahan, apabila kinerja karyawan dianggap memuaskan pada tahap tertentu, maka hal tersebut akan meningkatkan kualitas interaksi atasan dan bawahannya (Surdijo dan Toryanto, 2013).

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 5 didukung. Artinya, LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT BIF. Hal ini terlihat saat pimpinan BMT BIF Yogyakarta mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alikasari dan Suharnomo (2017) dan Utama dan Gunawan (2017) membuktikan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.