

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari analisis data yang sudah dilakukan berdasarkan dengan metode penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya. Pembahasan dalam bab ini diawali dengan penjelasan terkait data demografi dari responden penelitian. Kemudian, selanjutnya pembahasan hasil pengolahan serta analisis data, dan diakhiri dengan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data yang sudah dilakukan.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. BMT Bina Ihsanul Fikri

a. Sejarah

BMT Bina Ihsanul Fikri adalah lembaga keuangan yang memberdayakan ekonomi kelas bawah yang didirikan pada tahun 1996 di daerah Gedongkuning, Daerah Istimewa Yogyakarta. BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta didirikan karena adanya usaha kecil yang membutuhkan modal dan kebutuhan modal nya masih dikuasai oleh rentenir-rentenir yang bunganya sangat besar. Selain itu masih minimnya dakwah Islam yang belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi masyarakat. Dari keprihatinan itu maka berdirilah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dan pada tanggal 11 Maret mendapatkan badan hukum No. 159BHKWK.12V1997 tanggal 15 Mei 1997 (BMT BIF,2011).

Berdirinya BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta diawali adanya pembentukan dari panitia kecil yang dikepalai oleh Ir. Meidi Syaflan sebagai Ketua ICIM Gedongkuning yang beranggotakan M.Ridwan dan Irfan. Pada tanggal 11 maret 1996 ditetapkannya sebagai awal operasional BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta namun belum lengkap fasilitasnya. Sehingga pada saat itupun nasabah masih sedikit. Pada prinsipnya usaha KSPS BMT Bina Ihsanul Fikri dibagi menjadi dua yakni Baitul Maal (usaha sosial) dan Baitul Tamwil (Bisnis).

BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sudah memiliki 1 kantor pusat dan 10 kantor cabang. Adapun Visi Misi BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, yaitu visi yang dimiliki yaitu menjadikan BMT Bina Ihsanul Fikri sebagai lembaga keuangan syariah yang sehat serta unggul dalam memperdayakan umat. Adapun 3 misi yang dimiliki dari BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu menerapkan nilai syariah demi kesejahteraan bersama, pada mitra selalu memberikan pelayanan yang terbaik yang dimiliki dalam jasa keuangan mikro syariah dan berusaha mewujudkan kehidupan umat yang berlandaskan nilai-nilai islami.

BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki tujuan bersama dalam bekerja yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan antar anggota, pengelola dan umat, berusaha turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi syariah umat, dan menyediakan

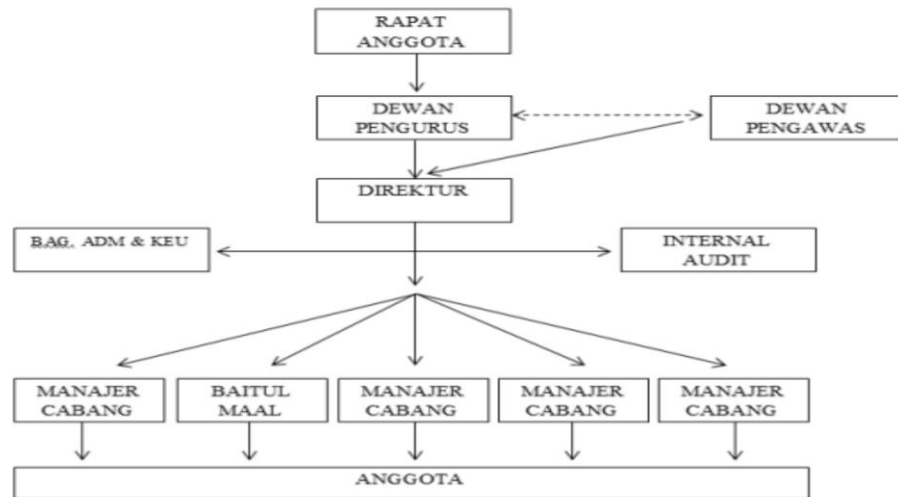
permodalan islami bagi usaha mikro. Tujuan tersebut semata-mata yang ingin diwujudkan oleh BMT Bina Ihsanul Fikri selain itu terdapat motto yang menjadi pedoman yakni adil dan menguntungkan. Adil untuk seluruh umat, pengelola dan anggota namun juga menguntungkan bagi bersama.

Selain terdapat visi, misi, tujuan dan motto pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta terdapat juga ideologi BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang menjadi salah satu variabel dalam penelitian ini. Terdapat pada nilai dinamis, yaitu dimana terdapat indikator perilaku yang wajib karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta melaksanakannya yaitu kreatif, inovatif, dan terus melakukan perubahan. Inovatif disini dengan terus bergerak, tumbuh, berkembang dan senantiasa terus meraih yang terbaik. Indikator perilaku yang berada pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta inilah yang peneliti ambil untuk dijadikan variabel dalam penelitian yaitu perilaku kerja inovatif (BMT BIF,2011)

BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki program bagi para karyawan yaitu MABIT, malam bina iman. Mabit ini merupakan program yang dilakukan setiap satu tahun sekali pada acara milad BMT Bina Ihsanul Fikri yang dilakukan di dalam satu tempat. Program ini memberikan manfaat untuk menjalin keakraban serta meningkatkan kekompakan dalam tim, sebagai program untuk *refresh* kembali pikiran untuk kembali fokus dalam pekerjaan,

untuk dapat mencari ide-ide baru dengan *sharing time* bersama para karyawan lainnya.

b. Struktur organisasi BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

c. Susunan kepengurusan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

Pengurus

Ketua : M. Ridwan, SE, M.Ag

Sekretaris : Supriyadi, SH, MM

Bendahara : Saiful Rijal, SH,MM

Pengawas

Pengawas Manajemen : Ir. Sushardi, SKH, MP

Hadi Muhtar, SE, MM

Ir. Fuad Abdullah

Pengawas Syari'ah : DR. Hamim Ilyas, MA

Nurrudin, MA

Ahmad Arif Rifan, MSI

Pengelola

Direktur	: Muhammad Ridwan, SE, M.Ag
Manager Cabang Kota I	: Saifu Rijal,SH, MM
Manager Cabang Nitikan	: Yudana Octy S, SE
Manager Cabang Bugisan	: Sutardi, SH, MM
Manager Cabang Pleret	: Heni Purnoko, A.Md
Manager Cabang Parangtritis	: Sudarmanto, S.Ag
Manager Cabang Berbah	: Nur Astuti Rahmawati, SE
Manager Cabang Tajem	: Yeni Mastuti Istiqomah, SE
Manager Cabang Gamping	: Hendra Cahyono, S.SI
Manager Cabang Sleman Kota	: Anton Supriyanto, S.Sos
Manager Cabang Kulonprogo	: Rina Putra Limawantoro, SE
Manager Cabang Gunungkidul	: Abdul Aziz, S.SI

Terdapat 11 cabang BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang dapat membantu peneliti dalam mendapatkan data dalam penyebaran kuesioner. Melalui setiap cabang ini peneliti memberikan 1 hingga 16 kuesioner sesuai jumlah karyawan yang berada pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dalam melihat bagaimana *self efficacy*, budaya organisasi islami serta perilaku kerja inovatif pada seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta melalui kuesioner yang telah diisi oleh karyawan.

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data yang diperoleh dari metode survey dengan penyebaran kuesioner pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Kuesioner mengacu pada penelitian sebelumnya dan juga disusun oleh peneliti sendiri dengan indikator sebagai acuan. Jumlah keseluruhan item dari kuesioner yaitu 32 item pertanyaan, yang diantaranya terdiri dari 8 item pernyataan mengenai *self efficacy*, 8 item pernyataan mengenai perilaku kerja inovatif dan 16 item pernyataan mengenai budaya organisasi islami. Kuesioner yang peneliti sebar sebanyak 79 kuesioner kepada karyawan di seluruh cabang BMT Bina Ihsanul Fikri.

Tabel 4.1
Tempat penyebaran kuesioner

No.	Nama Cabang	Jumlah Kuesioner
1.	Cabang Berbah	6
2.	Cabang Rejowinangun	12
3.	Cabang Bugisan	6
4.	Cabang Tajem	6
5.	Cabang Nitikan	6
6.	Cabang Gamping	6
7.	Cabang Gunung Kidul	6
8.	Cabang Kulon Progo (Brosot)	6
9.	Cabang Pleret	6
10.	Cabang Parangtritis	6
11.	Cabang Sleman	6
TOTAL		72

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Kuesioner yang berhasil tersebar sebanyak 72 kuesioner dengan pengumpulan kuesioner dengan 2 tahap yaitu pada tanggal 21 Januari 2019 hingga tanggal 24 Januari 2019, tanggal 28 Januari hingga 31 Januari 2019. Peneliti menyajikan hasil dari penyebaran kuesioner dalam bentuk tabel 4.2. Tabel tersebut menunjukkan jumlah kuesioner yang bisa digunakan dalam penelitian ini. Total kuesioner yang disebar sebanyak 79 kuesioner, kemudian kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 7 kuesioner. Berdasarkan hasil yang peneliti peroleh, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis yaitu sebanyak 72 kuesioner.

Tabel 4.2

Hasil penyebaran kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	79
Kuesioner yang kembali	79
Kuesioner tidak dapat diolah	7
Kuesioner yang dapat diolah	72

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir. Penjelasan karakteristik responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri mayoritas laki-laki sebanyak 42 responden dengan

presentase 58,33% sedangkan sisanya yaitu karyawan perempuan sebanyak 30 responden dengan presentase 41,67%. Terbanyak laki-laki karena karyawan pada bagian marketing didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.3

Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase
Laki-laki	42	58,33%
Perempuan	30	41,67%
Total	72	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Pada table 4.4 menunjukkan bahwa karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri sebagian besar berusia 32-37 tahun dengan presentase 38,89%, usia > 37 tahun dengan presentase 16,67%, usia 26-31 tahun dengan presentase 25%, usia 20-25 tahun dengan presentase 16,67% dan usia < 20 tahun dengan presentase 2,78%.

Tabel 4.4

Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase
<20 tahun	2	2,78%
20-25 tahun	12	16,67%
26-31 tahun	18	25%
32-37 tahun	28	38,89%
>37 tahun	12	16,67%

Total	72	100%
--------------	----	------

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

3. Karakteristik responden berdasarkan posisi pekerjaan

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang dengan presentase 13,9% memiliki posisi pekerjaan yang tidak disebutkan pada karakteristik responden di kuesioner, akan tetapi peneliti menyajikannya dalam pilihan lainnya. Adapun posisi pekerjaan lainnya meliputi admin BMI, pembukuan, accounting dan lainnya. Pada posisi manager terdapat 11 orang karyawan dengan presentase 15,27%, pada posisi teller terdapat 11 orang dengan presentase 15,27%, pada posisi customer service terdapat 4 orang dengan presentase 5,56%, dan sisanya adalah marketing dan account officer sebanyak 36 orang dengan presentase 50%.

Tabel 4.5

Responden berdasarkan posisi pekerjaan

Posisi pekerjaan	Jumlah (orang)	Presentase
Manajer	11	15,27 %
Teller	11	15,27%
<i>Costumer service</i>	4	5,56%
<i>Marketing dan Account officer</i>	36	50%
Lainnya	10	13,09%
Total	72	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Pada tabel 4.6 menunjukkan sebanyak 21 orang dengan presentase 29,167% bekerja selama 3-6 tahun, karyawan yang baru bekerja <1 tahun dengan presentase 9,72%, karyawan yang bekerja diantara 6-10 tahun dengan presentase 20,83%, karyawan yang bekerja >10 tahun dengan presentase 12,5%.

Tabel 4.6

Responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah (orang)	Presentase
<1 tahun	7	9,72 %
1-3 tahun	20	27,8%
3-6 tahun	21	29,167%
6-10 tahun	15	20,83%
>10 tahun	9	12,5%
Total	72	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

5. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Pada tabel 4.7 menunjukkan sebanyak 46 responden dengan presentase 63,89% berpendidikan Strata satu (S1), karyawan dengan presentase 12,5% berpendidikan SMA, karyawan dengan presentase 18,06 berpendidikan Diploma, karyawan dengan 5,56% berpendidikan Stata dua (S2).

Tabel 4.7

Responden dengan pendidikan terakhir

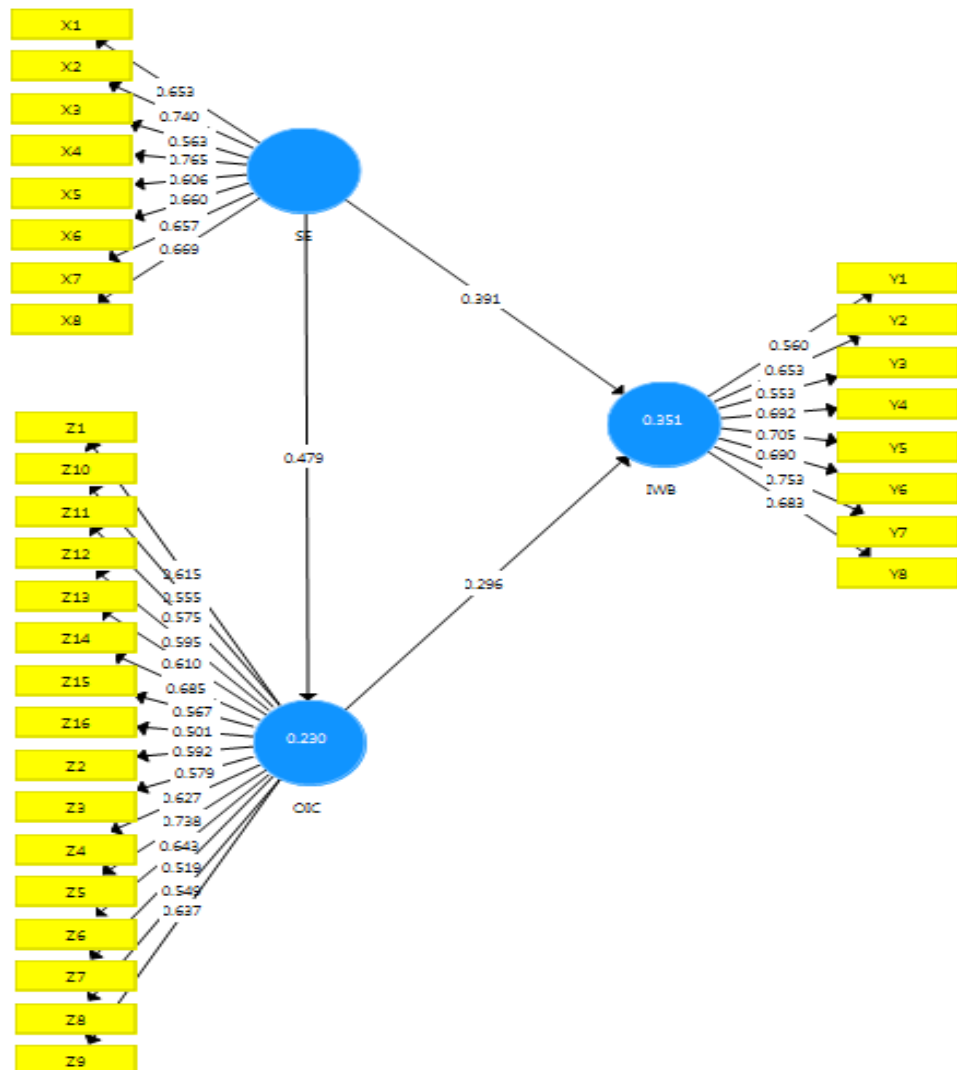
Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Presentase
----------------------------	-----------------------	-------------------

SMA	9	12,5 %
Diploma	13	18,06%
Strata satu (S1)	46	63,89%
Strata dua (S2)	4	5,56%
Total	72	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

D. Uji Validitas

Uji validitas termasuk pada model pengukuran yang disebut dengan *Outer Model*. Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan dua kriteria yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan menggunakan software SmartPLS 3.0, dari hasil perhitungan dengan menggunakan *PLS Alogarithm* dihasilkan outer model sebagai berikut:



Gambar 4.2 Tampilan Output Model Pengukuran

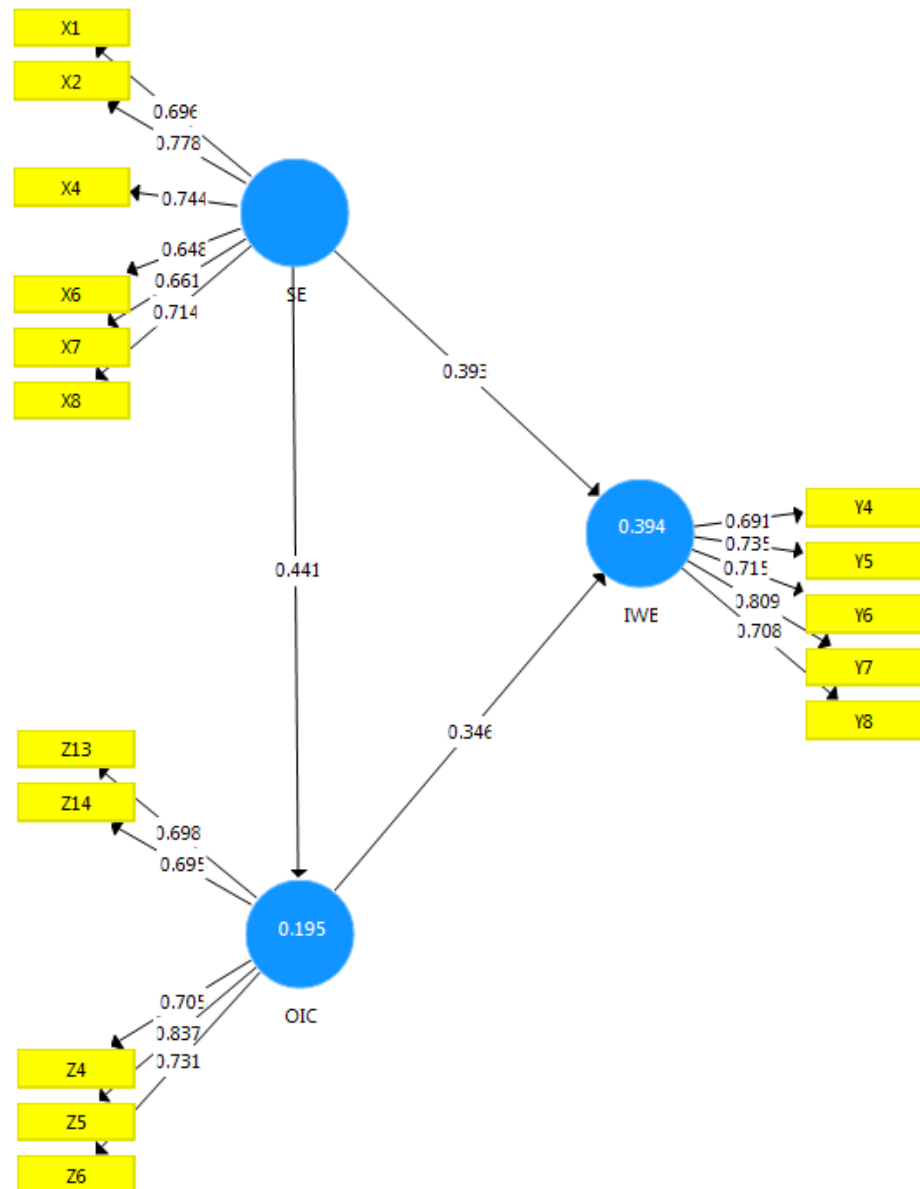
1. *Convergen Validity*

Convergen Validity dari *measurement model* atau model pengukuran reflektif dapat dilihat dari korelasi antara *score* item atau indikator dengan *score* konstruksinya. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel dengan jumlah 32 indikator yaitu : 8 indikator untuk indikator *self efficacy* , 8 indikator untuk indikator perilaku

kerja inovatif dan 16 indikator untuk indikator budaya organisasi islami.

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran pada gambar dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel *self efficacy* diukur dengan indikator X1-X8. Semua indikator memiliki nilai faktor loading diatas 0,5 dinyatakan dapat diterima. Berdasarkan outer model diatas maka indikator X3 dan X5 harus peneliti keluarkan dari model, untuk mendukung nilai AVE diatas 0,5 yakni 0,502.
- b. Variabel budaya organisasi islami diukur dengan indikator Z1-Z16 dari nilai faktor loading diatas 0,50 dinyatakan dapat diterima. Berdasarkan outer model diatas maka indikator Z1,Z2,Z3,Z7, Z8, Z9, Z10, Z11, Z12 harus dikeluarkan untuk mendukung nilai AVE diatas 0,5 yaitu 0,541
- c. Variabel perilaku kerja inovatif diukur dengan indikator Y1-Y8. Semua nilai faktor loading diatas 0,50 dinyatakan dapat diterima. Berdasarkan outer model diatas maka indikator Y1 sampai Y3 harus peneliti keluarkan dari model, dikeluarkan untuk mendukung nilai AVE diatas 0,50 yaitu 0,537.



Gambar 4.3 Tampilan Output Outer Model

Dengan demikian hasilnya telah memenuhi *convergen validity*, karena semua faktor loading diatas 0,5 dan signifikan. Selain melakukan uji konstruk dari setiap variabel, ada hal lain yang digunakan dalam melihat nilai *convergent validity* yaitu dengan melihat nilai AVE masing-masing variabel, dimana model

tersebut dapat dikatakan baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk $> 0,5$. Pada tabel 4.8 ini, dapat dilihat bahwa nilai AVE dari seluruh variabel pada penelitian tersebut yakni $> 0,5$. Artinya variabel yang digunakan dianggap baik dan memenuhi syarat.

Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i>	0,502
Budaya Organisasi Islami	0,541
Perilaku Kerja Inovatif	0,537

Sumber : Data Primer yang diolah (2019)

2. *Discriminant Validity*

Uji validitas dapat dilihat dari *discriminant validity* dengan membandingkan masing-masing kuadrat AVE terhadap nilai korelasi (Ghazali, 2014:96). Dan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk, maka dapat dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity*. Hasil outer nya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 *Discriminant Validity*

	Perilaku Kerja Inovatif	Budaya Organisasi Islami	<i>Self Efficacy</i>
Perilaku Kerja Inovatif	0,733		
Budaya			

Organisasi	0,519	0,735	
Islami			
<i>Self Efficacy</i>	0,546	0,441	0,708

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa akar AVE konstruk budaya organisasi islami sebesar 0,735 ($\sqrt{0,541}$) lebih besar dari pada masing-masing konstruk atau dapat dikatakan nilai akar AVE lebih besar dari 0,5. Bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari pada nilai korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa *outer model* atau model pengukuran dinyatakan valid karena telah memenuhi *convergen validity* dan *discriminant validity*.

E. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan dua kriteria yakni pada *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk (Ghazali, 2014:41). Pada *cronbach's alpha* dan *composite reliability* nilainya harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih bisa diterima.

Tabel 4.10 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

		<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Perilaku Kerja Inovatif		0,785	0,853
Budaya Organisasi Islami		0,787	0,854
<i>Self Efficacy</i>		0,800	0,858

Sumber: data primer yang diolah (2019)

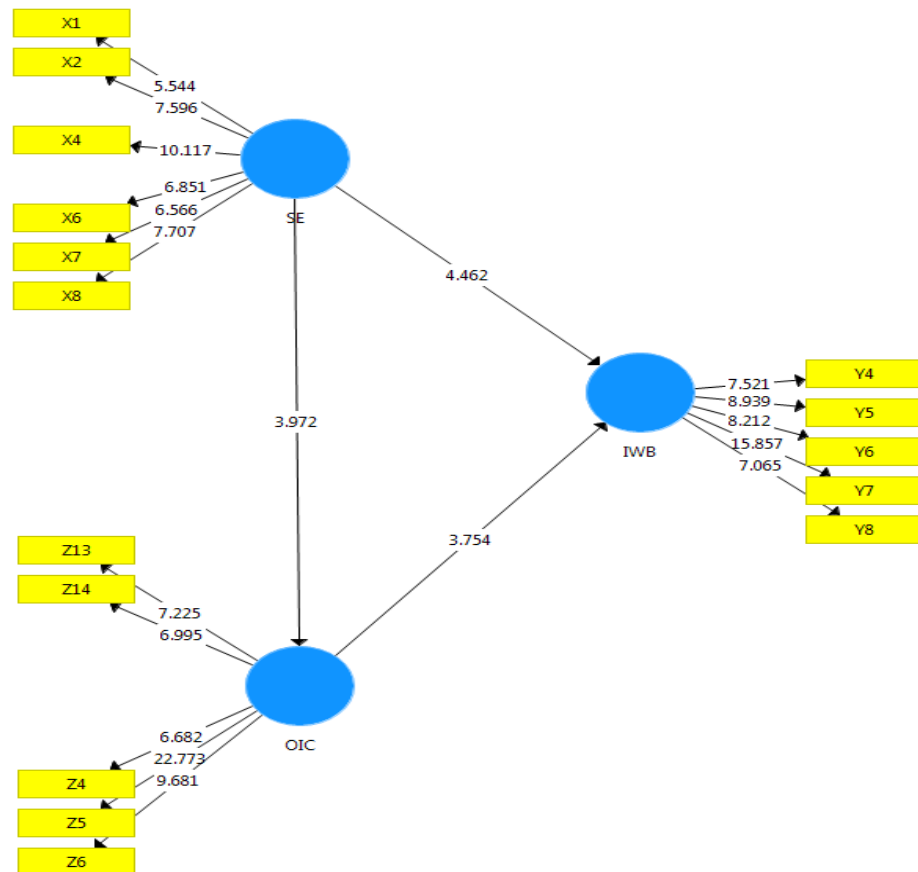
Hasil output *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk/variabel pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Secara umum *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan lebih dari 0,80 maka memiliki reliabilitas yang baik. Kecuali pada *cronbach's alpha* pada variabel perilaku kerja inovatif dengan score 0,785 dan budaya organisasi islami dengan score 0,787 karena kurang dari 0,80 namun reliabilitas pada konstruk ini dapat diterima karena lebih besar dari 0,7.

F. Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model) dan pengujian hipotesis

1. Pengujian Model Struktural

Setelah selesai uji validitas dan reliabilitas pada model pengukuran dan hasilnya tidak terdapat masalah atau dinyatakan valid dan reliabel,

maka uji selanjutnya yang dilakukan peneliti ialah pengujian hipotesis dengan melakukan langkah *Bootstrapping* dan dihasilkan output model sebagai berikut:



Gambar 4.4 Tampilan Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi *inner* model atau model struktural pada PLS dinilai dengan menggunakan tabel *R-Square* yang telah disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Nilai *R-Square*

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
Perilaku Kerja Inovatif	0,394	0,377

Budaya Organisasi Islami	0,195	0,183
---------------------------------	-------	-------

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Nilai R^2 untuk perilaku kerja inovatif sebesar 0,394 yang artinya 39,4% *variance* dari perilaku kerja inovatif pada karyawan dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen yakni *self efficacy* dan 60,6% *variance* variabel perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh faktor lain. Nilai R^2 pada budaya organisasi islami sebesar 0,195 yang artinya 19,5% *variance* dari budaya organisasi islami dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif, hal ini menandakan 80,5% *variance* dari variabel dependen ini atau budaya organisasi islami dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur pada penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini terdapat 3 poin yang harus diperhatikan pada uji struktural dengan *bootstrapping* yaitu adalah nilai *Original Sample (β)*, *T-statistic*, dan *P-values*. *Original Sample (β)* kegunaannya yaitu untuk melihat pengaruh arah hubungan antar konstruk, *T-statistic* digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pada hipotesis dan pada *P-values* yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi hipotesis dengan level signifikan yang berbeda. Pada *T-statistic* dan *P-values* sama-sama dapat melihat tingkat signifikan antar variabel, dengan kata lain jika *T-statistic* telah melebihi t-tabel maka *P-values* akan secara otomatis

signifikan juga, tetapi pada level tertentu. Adapun *path coefficient* model struktural atau *inner model* dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O/β)	T-Statistic	P-Values
<i>Self Efficacy</i> → budaya organisasi islami	0,441	4,117	0,000***
Budaya organisasi islami → Perilaku kerja inovatif	0,346	3,779	0,000***
<i>Self Efficacy</i> → Perilaku kerja inovatif	0,393	4,092	0,000***

* $\leq 0,10$; ** $P \leq 0,005$; *** $P \leq 0,001$

N=72

Berdasarkan nilai *original sample* (β), nilai *T-statistic*, dan *P-Values* pada table diatas, dari data statistik nilai Original Sample pada variabel *self efficacy* terhadap budaya organisasi islami sebesar 0,441 lebih besar dibandingkan jika *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif hanya sebesar 0,393. Sehingga ketika pengujian *self efficacy* terhadap variabel mediasi yaitu budaya organisasi islami ternyata memiliki pengaruh antar variabel yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh langsung dari *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif tanpa ada variabel mediasi. Menurut data T-Statistik pun jika *self efficacy* terhadap variabel mediasi yaitu budaya organisasi islami lebih besar yaitu 4,117 dibandingkan jika

pengaruh langsung *self efficacy* dengan variabel perilaku kerja inovatif.

Berikut hasil uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: *self efficacy* berpengaruh positif terhadap budaya organisasi islami. Hasil perhitungan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa *self efficacy* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi islami dengan nilai koefisien beta sebesar 0,441, t-statistik 4,117 atau >1.96 atau pada tingkat 5% dan *P-Value* atau $<0,001$. Artinya hipotesis pertama didukung.

Hipotesis 2: budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,346 yang berarti berpengaruh positif, dengan nilai t-statistik sebesar 3,779 dan nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $<0,001$. Sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis kedua didukung.

Hipotesis 3: *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan *bootstrapping* ini menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,393 yang artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, kemudian uji ini didukung dengan nilai t-statistik >1.96 yaitu sebesar 4,092 dan nilai *P-Values* sebesar 0,000 atau $<0,001$, yang artinya hipotesis ketiga didukung.

Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2014), uji mediasi dapat dilakukan ketika terdapat dugaan bahwa terdapat variabel mediasi antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, terjadi pengaruh

yang secara tidak langsung antara variable independen dengan dependen yang mengharuskan adanya proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi. Pada penelitian ini model mediasi tergolong *partial mediation*, dimana efek mediasi dapat dilakukan jika efek utama terjadi (hubungan langsung antara variable independen terhadap dependen) dikatakan signifikan dan terdapat pengaruh satu sama lain. Dalam hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis didukung.

Rangkuman hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Pernyataan Hipotesis	Keterangan
H1 <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap budaya organisasi islami	Didukung
H2 Budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.	Didukung
H3 <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.	Didukung

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari uji *outer model* dan *inner model* dengan menggunakan SmartPLS 3.0 ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji dan dapat menganalisis hubungan antar variabel, dan menguji peran variabel

pemediasi yaitu budaya organisasi islami. *Self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi islami, budaya organisasi islami memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif serta *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif yang sebagaimana budaya organisasi islami memiliki peran *partial mediation* dalam penelitian ini.

Hasil pengujian *inner model* atau structural model dalam penelitian ini menunjukkan dukungan penuh yaitu:

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa *self efficacy* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi islami.

Hipotesis ini didukung dengan nilai koefisien beta sebesar 0,441, t-statistik 4,117 atau >1.96 atau pada tingkat 5% dan *P-Value* atau $<0,001$. Jadi *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi islami pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Hal ini dapat diperkuat dengan melihat hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, yaitu karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta meyakini bahwa pada setiap pekerjaan yang mereka lakukan harus bekerja secara penuh tanggung jawab, individu karyawan memiliki keyakinan diri bahwa dari pengalaman yang mereka dapatkan dalam bekerja merupakan kekuatan serta kunci keberhasilan dalam

menghadapi setiap kesulitan didalam lingkungan kerja baik itu sebagai marketing atau *account officer*, manajer, sampai *customer service* sekalipun.

Hasil hipotesis ini secara tidak langsung sejalan dengan teori Bandura (1997) bahwa didalam *self efficacy* yaitu keyakinan diri pada individu akan kemampuannya untuk mengorganisasi dalam bertindak mampu mencapai hasil yang diinginkan. *Self efficacy* merupakan poin penting dalam setiap karyawan bekerja, dikarenakan sebagai bagian dari keyakinan diri individu akan kemampuannya, akan skill yang dimilikinya untuk dapat berperilaku, bertindak agar dapat mencapai tujuan hasil yang diinginkan. *Self efficacy* ini mengikut sertakan perilaku yaitu individu karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu bahwa dirinya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit, apabila mendapatkan kesulitan individu karyawan yakin bahwa mampu mengatasinya, perilaku tidak mudah menyerah serta tanggung jawab dalam bekerja merupakan cerminan dari *self efficacy* yang tinggi yang dimiliki karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Kwan dan Eddy (2013) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari budaya organisasi dan *self efficacy* karyawan. Adanya *self efficacy* pada diri seorang karyawan dapat menjadi pengaruh meningkatkan budaya organisasi islami pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta pertama keyakinan yang dirasakan oleh seorang karyawan bahwa dirinya mampu

mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, kedua keyakinan yang ditanam meningkat jika menghadapi kesulitan karena adanya pengalaman seorang karyawan dalam bekerja, ketiga keyakinan seorang karyawan yang harus diterapkan dalam budaya kerja yaitu bekerja sesuai dengan tuntunan suri tauladan kita yaitu Rasulullah SAW dan seorang karyawan meyakini bahwa dalam setiap aktivitasnya bekerja bahwa Allah SWT selalu mengawasi hambanya sehingga seorang karyawan selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja serta niat ikhlas.

Sehingga dengan budaya organisasi islami yang berada pada BMT Bina Ihsanul Fikri, individu karyawan mampu memberikan dampak positif dengan turut terlibat didalamnya. Hal ini mengidentifikasi bahwa *self efficacy* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri memang berpengaruh positif terhadap budaya organisasi islami yang berada di BMT Bina Ihsanul Fikri.

2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi islami pada BMT Bina Ihsanul Fikri berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Hipotesis ini didukung dengan nilai koefisien beta sebesar 0,346 yang berarti berpengaruh positif, dengan nilai t-statistik sebesar 3,779 dan nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $<0,001$. Jadi budaya organisasi islami memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil observasi yang telah dilakukan pada

BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, bahwa karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta menjunjung tinggi budaya kerja islami yang dimilikinya, hal ini terlihat dari karyawan dan atasan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta selalu shalat berjamaah, pengajian rutin mingguan dengan menyertakan setoran surat setiap hari Jumat serta mengkaji surat dan karyawan wajib bekerja dengan kreatif, inovatif, terus melakukan perubahan. Maka kesesuaian yang terbentuk dari masing-masing individu didalam suatu organisasi akan mendorong mereka untuk berperilaku inovatif dalam bekerja.

Dari observasi yang peneliti lakukan peneliti melihat bahwa karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sangat menjunjung tinggi budaya organisasi islami. Hal ini sesuai dengan teori menurut Robbins dan Judge bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem dimana para anggota organisasi menganutnya bersama sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Tanpa adanya budaya organisasi islami dalam bekerja maka tidak ada pancaran dari akidah yang bersumber dari sistem keimanan Islam yang menjadi sikap hidup mendasar dalam bekerja. Sehingga dengan budaya organisasi islami ini dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Bondan Ndaru (2014) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini

memberikan arti bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan membuat karyawan untuk berfikir dan berbuat secara inovatif. Diperkuat dalam penelitian Bondan ini bahwasannya keterkaitan budaya organisasi merupakan determinan utama bagi perilaku kerja inovatif, juga menekankan pada aspek lingkungan pada organisasi yang berorientasi pada pengembangan sebagai faktor penting perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dengan penerapan budaya organisasi islami ini dapat membangkitkan gairah kerja yang dimiliki.

3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Hipotesis ini didukung dengan nilai koefisien beta sebesar 0,393 yang artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, kemudian uji ini didukung dengan nilai t-statistik >1.96 yaitu sebesar 4,092 dan nilai *P-Values* sebesar 0,000 atau $<0,001$. Jadi *self efficacy* yang dimiliki karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil jawaban kuesioner responden yang telah dilakukan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, bahwa karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta memiliki keyakinan diri yang tinggi karena adanya *self efficacy* dari seorang diri karyawan dapat menjadi pengaruh meningkatnya perilaku kerja inovatif.

Pertama karena keyakinan yang dirasakan oleh seorang karyawan dapat dicapai, kedua keyakinan yang ditanam meningkat ketika mengamati karyawan lain yang dapat lebih berhasil karena kemampuan pemahaman seorang karyawan dengan kemampuan karyawan lain dan kemampuannya sendiri, ketiga keyakinan yang dirasakan apabila terdapat kondisi baru yang bertentangan maka seorang karyawan mampu mengatasinya dan mengerti cara mengatasinya. Sehingga adanya hal tersebut akan menimbulkan keyakinan diri yang tinggi memicu terjadinya sikap inovatif. Penggunaan ide-ide baru yang diciptakan oleh karyawan di dalam pekerjaan akan membawa manfaat pula untuk menunjang pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewa Nyoman dan Komang Ardan (2016) telah ditemukan bahwa pada penelitian ini *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Pada penelitian ini ketika semakin tinggi *self efficacy* pada diri karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang berada pada BMT Bina Ihsanul Fikri. Keyakinan diri yang dimiliki pada setiap individu karyawan jika dengan *self efficacy* yang dimiliki karyawan kuat maka akan melibatkan perilaku-perilaku yang mengarah terhadap realisasi dan mengaplikasikan ide-ide di tempat bekerja.

Pada penelitian ini model mediasi tergolong *partial mediation*, dimana efek mediasi dapat dilakukan jika efek utama terjadi (hubungan langsung antara variabel independen terhadap dependen) dikatakan signifikan dan terdapat pengaruh satu sama lain. Dalam hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis didukung.