

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah BMT Pahlawan

BMT merupakan Balai Usaha Mandiri Terpadu yang berintikan *Baitul Maal* (Lembaga Sosial) dan *Baitul Tamwil* (Lembaga Usaha). Baitul Maal adalah institusi yang melakukan pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh, dan hibah kemudian disalurkan untuk membantu kaum dhuafa (8 asnaf) yaitu fakir, miskin, *mualaf*, *sabilillah*, *gharim*, hamba sahaya, amil, musafir, dan termasuk anak-anak yatim piatu dan masyarakat lanjut usia. Baitul tamwil adalah Institusi yang melakukan kegiatan usaha dengan mengumpulkan dana melalui penawaran simpoksus dan berbagai jenis simpanan atau tabungan yang kemudian dikembangkan dalam bentuk pembiayaan dan investasi bagi usaha-usaha produktif.¹

Pembiayaan untuk modal usaha kecil dilakukan dengan sistem bagi hasil (tanpa bunga) dan pola jual beli. Praktik seperti ini sesuai syariat Islam sehingga BMT disebut lembaga ekonomi keuangan syariah. Keberadaan BMT telah mendapatkan pembinaan dan pengawasan dari Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). PINBUK merupakan Badan pekerja YINBUK yang didirikan bersama ketua ICMI pusat yaitu

¹ RAT BMT Pahlawan tahun 2017

Bapak Prof. Dr. Ing. BJ. Habibie, ketua MUI K.H. Hasan Basri (alm) dan Dirut Bank Muamalat Indonesia (BMI) H. Zainudin Bahar Noer. YINBUK/PINBUK sebagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia (BI) Nomor 003/mou/phbk-pinbuk/VII/1995 untuk mengembangkan BMT-BMT dan pengusaha kecil bawah.²

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariat Islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. BMT Pahlawan beroperasi sejak 10 Nopember 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. Dengan demikian sejak 10 Nopember 1996 BMT Pahlawan mulai bergerak membantu para pengusaha kecil dan mikro yang ada disekitarnya. Dalam proses selanjutnya, BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum Nomor : 188.4/372/bh/XVI.29/115/2010, tanggal 14 April 2010. Dengan menempati kantor di Jl. R. Abdul Fattah (Komplek ruko Pasar Sore Ngemplak No.33) Tulungagung. BMT Pahlawan memberikan permodalan kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas dan nyaman. Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepada besarnya jumlah pinjaman, namun berdasarkan jumlah keuntungan mereka. Dan

² RAT BMT Pahlawan tahun 2017

jika usaha mereka rugi maka kerugian akan ditanggung bersama. Hal ini berbeda dengan lembaga-lembaga konvensional yang tidak kenal basib nasabah. Untung atau rugi tidak peduli yang penting “bayar bunga”. Inilah ketidakadilan dalam praktek riba yang selama ini menjalar dalam kehidupan.

Dengan sistem syariah terbukti BMT Pahlawan makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif. Jika pada saat berdirinya BMT ini hanya bermodalkan 15 juta, kini dalam usia sekarang asset BMT Pahlawan telah berkembang mencapai Rp 21.679.460.616 dengan anggota binaan mencapai 13.470 orang. Mereka terdiri dari pengusaha kecil, kecil dibawah sektor; perdagangan, perikanan, pengrajin, pertanian, PKL dan lain-lain. Anggota BMT juga terdiri dari para penyimpan, dan para donatur, berada dipelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan diri dengan membuka kantor kas dan pokusma di beberapa tempat yakni kantor kas Bandung di Ruko Stadion Bandung, Kantor Kas Gondang di kompleks Gondang, dan Pokusma di Notorejo Kecamatan Gondang Tulungagung.³

2. Visi BMT Pahlawan

Terwujudnya BMT yang terdepan, tangguh dan profesional dalam membangun ekonomi umat.

³ RAT BMT Pahlawan tahun 2017

3. Misi BMT Pahlawan

- a. Memberikan layanan prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas.
- b. Mendorong anggota, mitra dan masyarakat luas dalam kegiatan menabung dan investasi.
- c. Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat.
- d. Memperkuat permodalan sendiri dalam rangka memperluas jaringan serta menambah produk dan fasilitas jasa layanan.
- e. Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha BMT yang layak serta proporsional dan berkelanjutan.
- f. Turut serta dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah.⁴

4. Bidang Kelembagaan

- a. Akta pendirian KSPPS BMT Pahlawan disahkan dengan keputusan Kepala Dinas Koperasi UMKM dan Pasar Kabupaten Tulungagung 188.4/372/bh/XVI.29/115/2010, Tanggal 30 Maret 2016.
- b. Untuk melaksanakan aktifitasnya KSPPS BMT Pahlawan berada di:

1) Kantor Pusat

Manajer Umum : H. Nyadin, MAP

Berdiri : 10 Nopember 1996

⁴ RAT BMT Pahlawan tahun 2017

Alamat : Jl. KHR. Abdul Fatah (Ruko Ngemplak No.
33) Botoran, Tulungagung.
Telp/Fax : 0355-328350
Email : bmt.pahlawan@yahoo.co.id

2) Kantor Kas Gondang

Berdiri : 3 September 2002
Alamat : Jl. Raya Gondang (Ruko Stadion Gondang
No.1) Gondang, Tulungagung
Telp : 0355-7715620

3) Kantor Kas Pokusma 1

Berdiri : 5 Juli 2004
Alamat : Ds. Notorejo, Kec. Gondang Tulungagung
Telp : 0355-7707615

4) Kantor Kas Bandung

Berdiri : 10 April 2006
Alamat : Jl. Jenderal Sudirman (Ruko Stadion
Bandung No.14)
Telp : 0355-7724780

5. Bidang Keanggotaan

BMT adalah lembaga ekonomi keuangan syariah yang dibangun dan ditumbuhkembangkan dari, oleh, dan untuk anggota. Oleh sebab itu peranan anggota dalam menentukan maju mundurnya BMT sangat besar.

Anggota BMT Pahlawan terdiri atas anggota tetap, anggota tidak tetap dan anggota kehormatan. Anggota tetap adalah para pendiri BMT Pahlawan yang sejak berdirinya telah ikut mendirikan dengan menyetor modal awal yang disebut Simpanan Pokok Khusus (saham), simpanan pokok dan simpanan wajib. Anggota tidak tetap adalah anggota yang mendaftar kan diri setelah BMT berdiri dengan membayar simpanan pokok, namun belum membayar sepenuhnya simpanan wajib. Mereka bisa masuk setiap saat dan bisa keluar setiap saat pula. Mereka masuk untuk menanamkan modal (Simpanan Pokok Khusus), atau menyimpan/menabung atau memperoleh pelayanan pembiayaan dan atau juga untuk membayar dan meneriam zakat infaq maupun shodaqoh dari BMT. Jumlah mereka selalu bertambah dari tahun ketahun. Sedangkan anggota kehormatan atau disebut anggota luar biasa adalah orang yang mempunyai kepedulian dan jasa untuk ikut serta memajukan BMT namun mereka tidak bisa ikut secara penuh sebagai anggota BMT. Sesuai data yang ada hingga akhir tahun 2016 anggota BMT tercatat sebanyak 13.470 orang dengan rincian sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.1 Perkembangan Anggota BMT Pahlawan

No	Anggota	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Pendiri/AnggotaTetap	61 orang	61 orang
2	Penanam Simpoksus	63 orang	63 orang
3	Penyimpan/Penabung	12.170 orang	12.353 orang
4	Penerima Pembiayaan	1.176 orang	1.510 orang
	Total	13.470 orang	13.987 orang

Sumber : RAT BMT Pahlawan tahun 2017

6. Bidang Kepengurusan

Untuk menjalankan roda organisasi, BMT Pahlawan di kendalikan oleh 3 orang Dewan pengawas dan 5 orang Dewan Pengurus sebagaimana berikut:

Tabel 4.2 Dewan Pengawas BMT Pahlawan

No	Nama	Jabatan
1	Drs. H. Murtadlo	Pengawas Syariah
2	H. Chamim Badruzzaman	Pengawas
3	H. Mulyono, SH	Pengawas

Sumber : RAT BMT Pahlawan tahun 2017

Tabel 4.3 Dewan Pengurus BMT Pahlawan

No	Nama	Jabatan
1	Dr. H. Laitupa Abdul Mutalib, Sp.PD	Ketua
2	Drs. Affandi	Wakil Ketua
3	Drs. H. Siswandi, MA	Sekretaris
4	Dr. H. Anang Imam M, Mkes	Wakil Sekretaris
5	Ir. Hj. Harmi Sulistyorini	Bendahara

Sumber : RAT BMT Pahlawan tahun 2017

Tabel 4.4 Pengelola BMT Pahlawan

No	Nama	Jabatan
1	H. Nyadin, MAP	General Manager
2	Dyah Iskandiana, S.Ag	Manager Keuangan
3	Feri Yeti, SE	Manager Pembukuan
4	Mispono, SE	Manager Pembiayaan
5	Miftahul Jannah, SE	Manager Data & Informasi
6	Juprianto, S.Ag	Manager Pokusma Notorejo
7	Dewi Kusnul Khotimah, S.HI	Kabag. Administrasi
8	Maratul Anisa, SE	Kantor Kas Ngunut
9	Nungky Suryandari, S.Sy	Kantor Kas Bandung
10	Arini Hidayati, SE.Sy	Kantor Kas Gondang
11	Fatkhur Rohman Albanjari	Bagian ZISWA
12	Astra B. Flamboyan, S.Psi	Bagian Teller

13	Mahmud, S. M	Bagian Penagihan
14	Sutrisno, M. Pd.I	Bagian Penagihan
15	Mohammad Fauzi, S.H	Bagian Pemasaran

7. Bidang Usaha BMT Pahlawan

Sebagai mitra pengusaha kecil, BMT Pahlawan bertekad membantu mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan ekonomi mereka. Adapun kegiatan yang dilakukan yakni: Pembiayaan, Menghimpun Simpanan atau Tabungan, Penghimpunan Simpanan Pokok Khusus (saham), Kegiatan Mengelola ZIS dan Kegiatan Sosial Dakwah.

a. Pembiayaan

Kegiatan pembiayaan merupakan salah satu produk BMT Pahlawan. Pembiayaan BMT adalah pemberian modal atau menyediakan barang yang dibutuhkan untuk keperluan usaha para pengusaha kecil agar usaha mereka semakin berkembang. Jadi yang dibiayai BMT adalah usahanya bukan orangnya. Oleh sebab itu dalam setiap pembiayaan berarti telah terjadi akad kerja sama (*syirkah*) antara BMT (sebagai pemilik modal) dengan pengusaha kecil (sebagai pemakai modal) untuk bersama-sama mengembangkan usaha. Sebagai lembaga keuangan syariah, tentu saja BMT memakai sistem yang sesuai syariah Islam. Dalam kerjasama inilah akan diperoleh bagian pendapatan.⁵

Adapun jenis-jenis pembiayaan yang dilakukan BMT antara lain:

⁵RAT BMT Pahlawan tahun 2017

1) Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan dengan akad *syirkah*/kerja sama antara BMT dengan anggota/nasabah dengan modal tidak seluruhnya (sebagian) dari BMT atau penyertaan modal. Dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan.

2) Pembiayaan Murabahah

Sistem pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat saran usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

3) Pembiayaan Bai' Bitsaman *Ajil*

Pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran diangsur. Mengenai besarnya angsuran dan lamanya pembayaran sitentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

4) Pembiayaan Qodrul *Hasan*

Pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada nasabah walau untuk usaha dan ada hasilnya. Dan jika bangkrut yang

bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman. Contoh: untuk pembelian obat, untuk member modal bagi orang yang tidak mampu.

b. Simpanan / Tabungan

Macam-macam simpanan / tabungan di BMT:

1) Simpanan Pokok

Simpanan yang dibayarkan sekali ketika masuk anggota baru BMT.

2) Simpanan Wajib

Simpanan yang wajib dibayarkan tiap bulann atau setiap mengangsur pembiayaan.

3) Simpanan Pokok Khusus (Penyertaan Modal / Semacam Saham)

Simpanan yang dibayarkan untuk modal awal dan pemupukan modal BMT, simapanan ini tidak bisa di ambil kecuali dalam keadaan tertentu. simpanan ini akan memperoleh deviden (pembagian SHU) tiap tahun.

4) Simpanan Sukarela dengan pola *mudharabah*, ada 2 pola:

a) *Simpanan mudharabah biasa* yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tidak terbatas, dapat diambil sewaktu-waktu serta jumlah pengembaliannya tidak dibatasi.

b) *Simpanan mudharabah berjangka* (deposito) yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tertentu dan jangka waktu pengambilannya ditentukan pula sesuai kesepakatan antara

penabung dengan pihak BMT. Misalnya jangka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 24 bulan dan seterusnya.

5) Simpanan Investasi Khusus

Simpanan khusus bagi perorangan/kolektif jangka waktu minimal 5 tahun dan, akan memperoleh bagi hasil khusus yang dapat di ambil setiap bulannya.

6) Simpanan Haji dan Umroh

Yakni simpanan khusus bagi perorangan yang telah mempunyai niat untuk menunaikan ibadah haji ataupun umrah dengan menyisihkan RP 500.000,- tiap bulan penabung akan dapat menunaikan ibadah haji.

7) Simpanan Pensiun

Yakni simpanan khusus bagi perorangan yang bisa diambil jika yang bersangkutan telah pensiun.⁶

c. Pengelolaan Zakat, Infaq, Shodaqoh dan Wakaf

Sebagaimana dijelaskan dimuka bahwa kegiatan BMT adalah mengumpulkan zakat, infaq, shodaqoh dan hibah dari para aghniya' dan menyalurkannya kepada golongan 8 asnaf dan anak-anak yatim piatu dan kaum dhuafa lainnya. Dasar pelaksanaan program ini adalah *Undang-undang RI nomor 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat* dimana dengan UU tersebut BMT secara legal dapat berperan sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang berfungsi pengumpul, pengelola

⁶ RAT BMT Pahlawan tahun 2017

sekaligus penyalur zakat, infaq, shodaqoh, hibah dan sejenisnya.

Tujuan program ZIS ini adalah dilaksanakan semata-mata untuk :

Pertama: Meminta hak dari para fakir miskin pada harta orang kaya sebagaimana firman Allah : *“Dan pada harta mereka terdapat hak orang miskin yang meminta dan yang tidak berkecukupan (tetapi tidak meminta.”* (QS Al Dzariat 51:19) dan *“Jika mereka bakhil maka harta itu akan dikalungkan dihari kiamat.”* (QS Ali Imron 3:180)

Kedua: Penyaluran ZIS secara efektif dan tepat guna sesuai sasaran. Konsep pengelolaan ZIS yang ingin dikembangkan BMT Pahlawan adalah bagaimana ZIS itu dapat memerdekakan kaum miskin. Untuk itu orang yang diberi dana semakin hari harus semakin mandiri hingga lahirnya *muzaqqi-muzaqqi* baru, bukan sebaliknya semakin diberi ZIS semakin abai gelar kemiskinannya.

Ketiga: Untuk mengikis kesenjangan sosial yang semakin hari semakin menganga antara si kaya dan si miskin. Rasulullah SAW bersabda: *“Bukanlah golonganku, orang (besar) yang tidak belas kasih pada orang kecil dan orang (kecil) yang tidak menghargai orang besar.”* (HR. Anas)⁷

⁷ RAT BMT Pahlawan tahun 2017

B. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari karyawan BMT Pahlawan Tulungagung berikut ini:

1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Mengenai data usia responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu 20 s/d 29 Tahun, 30 s/d 39 Tahun, 40 s/d 49 Tahun, dan >50 Tahun. Adapun data mengenai responden nasabah pembiayaan BMT Pahlawan Tulungagung yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 s/d 29 Tahun	4	26%
2	30 s/d 39 Tahun	4	26%
3	40 s/d 49 Tahun	3	22%
4	>50 Tahun	4	26%
Total		15	100%

Sumber: Data primer penelitian diolah

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung sama rata oleh responden dengan rentang usia 20 s/d 29, 30 s/d 39 dan > 50 tahun dimana usia 20 s/d 29, 30 s/d 39 dan > 50 tahun mencapai 4 orang atau 26% dari keseluruhan responden. Kemudian untuk usia 40 s/d 49 tahun berjumlah 3 orang atau 22% dari seluruh responden.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	7	46%
2	Perempuan	8	54%
Total		15	100%

Sumber: Data primer penelitian yang diolah.

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin laki-laki. Responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau 54% dari keseluruhan responden. Untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang atau 46% dari seluruh responden.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pengalaman kerja, sosial budaya dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan etos kerja sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4.7 Data Deskripsi Staistik

	Pengalaman Kerja	Sosial Budaya	Motivasi Kerja	Etos Kerja Karyawan
N Valid	15	15	15	15
Missing	0	0	0	0
Mean	8.13	8.80	7.87	8.80
Std. Error of Mean	.274	.312	.336	.296
Median	8.00	9.00	8.00	9.00
Mode	8	10	7	9
Std. Deviation	1.060	1.207	1.302	1.146
Variance	1.124	1.457	1.695	1.314
Skewness	.116	-.405	.281	-1.195
Std. Error of Skewness	.580	.580	.580	.580
Kurtosis	.531	-1.432	-.960	1.389
Std. Error of Kurtosis	1.121	1.121	1.121	1.121
Range	4	3	4	4
Minimum	6	7	6	6
Maximum	10	10	10	10
Sum	122	132	118	132

Sumber: Data primer penelitian diolah

Analisis:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah di proses) adalah 15 buah, sedangkan yang hilang (missing) adalah nol. Berarti semua data tentang pengalaman kerja, sosial budaya, motivasi kerja dan etos kerja diproses.
- b. Mean, adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. Mean atau rata-rata pengalaman kerja (8,13), sosial budaya (8,80), motivasi kerja (7,87) dan etos kerja (8,80).

- c. Standar kesalahan rata-rata atau Std.Error of Mean untuk pengalaman kerja (0,274), sosial budaya (0,312), motivasi kerja (0,336) dan etos kerja (0,296).
- d. Median adalah angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Untuk pengalaman kerja (8), sosial budaya (9), motivasi kerja (8) dan etos kerja (9).
- e. Mode atau modus adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus pengalaman kerja (8), sosial budaya (10), motivasi kerja (7) dan etos kerja (9).
- f. Std. Deviation adalah suatu ukuran penyimpangan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan tidak terdapat data outlier. Pada penelitian ini, perbandingan antara Mean dan Std. Deviation masing-masing variabel adalah pengalaman kerja ($8,13 > 1,060$), sosial budaya ($8,80 > 1,207$), motivasi kerja ($7,87 > 1,302$) dan etos kerja ($8,80 > 1,146$). Berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data outlier, karena Mean $>$ Std. Deviation.
- g. Skewness. Ukuran skewness untuk pengalaman kerja (0,116), sosial budaya (-0,405) motivasi kerja (0,281), dan etos kerja (-1,195). Untuk penilaian, nilai skewness diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio Skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Std. Error Skewness}}$$

Dalam kasus ini, rasio skewness untuk:

$$\text{Pengalaman Kerja} = \frac{0,116}{0,580}$$

$$\text{Sosial Budaya} = \frac{-0,405}{0,580}$$

$$\text{Motivasi Kerja} = \frac{0,281}{0,580}$$

$$\text{Etos Kerja} = \frac{-1,195}{0,580}$$

Berdasarkan nilai rasio skewness di atas, semua nilai rasio skewness berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

- h. Kurtosis. Ukuran kurtosis untuk pengalaman kerja (0,531), sosial budaya (-1,432), motivasi kerja (-0,960) dan etos kerja (1,389). Untuk penilaian, nilai kurtosis diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio Kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Std. Error Kurtosis}}$$

$$\text{Pengalaman Kerja} = \frac{0,531}{1,121}$$

$$\text{Sosial Budaya} = \frac{-1,432}{1,121}$$

$$\text{Motivasi Kerja} = \frac{-0,960}{1,121}$$

$$\text{Etos Kerja} = \frac{1,389}{1,121}$$

Berdasarkan nilai rasio kurtosis di atas, semua nilai rasio kurtosis berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

- i. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk pengalaman kerja (4), sosial budaya (3), motivasi kerja (4) dan etos kerja (4).
- j. Minimum. Data minimum pengalaman kerja (6), sosial budaya (7), motivasi kerja (6) dan etos kerja (6).
- k. Maximum. Data maximum pengalaman kerja (10), sosial budaya (10), motivasi kerja (10), dan etos kerja (10).

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X_1), sosial budaya (X_2), motivasi kerja (X_3) dengan variabel terikat adalah etos kerja karyawan (Y) Untuk Menggunakan Produk Pembiayaan di BMT Pahlawan Tulungagung. Berikut merupakan tabel dan tanggapan dari responden nasabah pembiayaan:

Tabel 4.8 Data Deskripsi Pengalaman Kerja (X_1)

Pengalaman Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	6.7	6.7	6.7
	7	2	13.3	13.3	20.0
	8	8	53.3	53.3	73.3
	9	2	13.3	13.3	86.7
	10	2	13.3	13.3	100.0
Total		15	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja	15	6	10	8.13	1.060
Valid N (listwise)	15				

Kategori	Skor	Banyak Responden yang menjawab			Total
		X_{1-1}	X_{1-2}	X_{1-3}	
Sangat Setuju	5	8	4	3	15
Setuju	4	5	9	9	23
Netral	3	2	2	3	7
Tidak Setuju	2	-	-	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	0

Sumber: Data primer penelitian diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pengalaman kerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung yang menjawab sangat tidak setuju 6,7%, tidak setuju 13,3%, netral 53,3%, setuju 13,3%, sangat setuju 13,3%. Tingkat pengalaman kerja 15 karyawan terhadap tingkat etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung rata-rata 8,13 (Netral)

Tabel 4.9 Data Deskripsi Sosial Budaya (X₂)

Sosial Budaya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	3	20.0	20.0	20.0
	8	3	20.0	20.0	40.0
	9	3	20.0	20.0	60.0
	10	6	40.0	40.0	100.0
Total		15	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sosial Budaya	15	7	10	8.80	1.207
Valid N (listwise)	15				

Kategori	Skor	Banyak Responden yang menjawab			Total
		X ₂₋₁	X ₂₋₂	X ₂₋₃	
Sangat Setuju	5	7	8	1	16
Setuju	4	6	6	8	20
Netral	3	2	1	6	9
Tidak Setuju	2	-	-	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	0

Sumber: Data primer penelitian diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa tingkat sosial budaya karyawan BMT Pahlawan Tulungagung yang menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 20%, netral 20%, setuju 20%, sangat setuju 40%. Tingkat sosial budaya 15 karyawan terhadap tingkat etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung rata-rata 8,80 (Netral)

Tabel 4.10 Data Deskripsi Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	2	13.3	13.3	13.3
	7	5	33.3	33.3	46.7
	8	3	20.0	20.0	66.7
	9	3	20.0	20.0	86.7
	10	2	13.3	13.3	100.0
Total		15	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	15	6	10	7.87	1.302
Valid N (listwise)	15				

Kategori	Skor	Banyak Responden yang menjawab			Total
		X ₃₋₁	X ₃₋₂	X ₃₋₃	
Sangat Setuju	5	4	6	4	14
Setuju	4	8	7	4	19
Netral	3	3	2	7	12
Tidak Setuju	2	-	-	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	0

Sumber: Data primer penelitian diolah

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa tingkat sosial budaya karyawan BMT Pahlawan Tulungagung yang menjawab sangat tidak setuju 13,3%, tidak setuju 33,3%, netral 20%, setuju 20%, sangat setuju 13,3%. Tingkat motivasi kerja 15 karyawan terhadap tingkat etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung rata-rata 7,87 (Tidak Setuju)

Tabel 4.11 Data Deskripsi Etos Kerja Karyawan (Y)

Etos Kerja Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	6.7	6.7	6.7
	7	1	6.7	6.7	13.3
	8	2	13.3	13.3	26.7
	9	7	46.7	46.7	73.3
	10	4	26.7	26.7	100.0
Total		15	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos_Kerja_Karyawan	15	6	10	8.80	1.146
Valid N (listwise)	15				

Kategori	Skor	Banyak Responden yang menjawab			Total
		Y ₁₋₁	Y ₁₋₂	Y ₁₋₃	
Sangat Setuju	5	5	9	11	25
Setuju	4	7	5	3	15
Netral	3	3	-	1	4
Tidak Setuju	2	-	1	-	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	0

Sumber: Data primer penelitian diolah

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa tingkat sosial budaya karyawan BMT Pahlawan Tulungagung yang menjawab sangat tidak setuju 6,7%, tidak setuju 6,7%, netral 13,3%, setuju 46,7%, sangat setuju 26,7%. Tingkat etos kerja karyawan 15 karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung rata-rata 8,80 (Setuju)

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, sosial budaya, dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Pengujian pada item-item pertanyaan yang diujikan pada responden dengan uji validitas, pengujian validitas dimaksudkan untuk menentukan suatu item pertanyaan layak untuk digunakan atau tidak dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam uji validitas adalah *pearson correlation* dan bantuan *software SPSS for windows* versi 16. Dari uji validitas didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.12
Hasil Uji Validitas Instrument Pengalaman Kerja (X₁)

Soal	Pearson Correlation	R total (N= 100) Taraf sig. 5%	Keterangan
X ₁₋₁	0,215	0,514	InValid
X ₁₋₂	0,565	0,514	Valid
X ₁₋₃	0,799	0,514	Valid

Sumber: Data primer penelitian diolah

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa butir soal instrument pengalaman kerja soal X₁₋₁ Invalid dan soal X₁₋₂, X₁₋₃ Valid . Karena indikator pada tabel diatas mempunyai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar daripada r tabel di dapat dari jumlah sampel 15 dengan

taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,514. Jadi dapat disimpulkan bahwa soal X_{1_1} pada instrument pengalaman kerja adalah Invalid dan untuk soal X_{1_2} , X_{1_3} pada instrument pengalaman kerja adalah Valid.

Tabel. 4.13
Hasil Uji Validitas Instrument Sosial Budaya (X_2)

Soal	Pearson Correlation	R total (N= 100) Taraf sig. 5%	Keterangan
X_{2_1}	0,702	0,004	Valid
X_{2_2}	0,635	0,011	Valid
X_{2_3}	0,242	0,384	InValid

Sumber: Data primer penelitian diolah

Dari tabel 4.13 diatas terlihat bahwa butir soal instrument sosial budaya soal X_{2_3} Invalid dan soal X_{2_1} , X_{2_2} Valid . Karena indikator pada tabel diatas mempunyai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar daripada r tabel di dapat dari jumlah sampel 15 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,514. Jadi dapat disimpulkan bahwa soal X_{1_1} pada instrument sosial budaya adalah Invalid dan untuk soal X_{1_2} , X_{1_3} pada instrument sosial budaya adalah Valid.

Tabel. 4.14
Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja (X_3)

Soal	Pearson Correlation	R total (N= 100) Taraf sig. 5%	Keterangan
X_{3_1}	0,778	0,001	Valid
X_{3_2}	0,370	0,175	InValid
X_{3_3}	0,663	0,007	Valid

Sumber: Data primer penelitian diolah

Dari tabel 4.14 diatas terlihat bahwa butir soal instrument motivasi kerja soal X_{3_2} Invalid dan soal X_{3_1} , X_{3_3} Valid . Karena indikator pada tabel diatas mempunyai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar daripada r tabel di dapat dari jumlah sampel 15 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,514. Jadi dapat disimpulkan bahwa soal X_{3_2} pada instrument motivasi kerja adalah Invalid dan untuk soal X_{3_1} , X_{3_3} pada instrument motivasi kerja adalah Valid.

Tabel. 4.15
Hasil Uji Validitas Instrument Etos Kerja Karyawan (Y)

Soal	Pearson Correlation	R total (N= 100) Taraf sig. 5%	Keterangan
Y_{1_1}	0,748	0,001	Valid
Y_{1_2}	0,452	0,091	InValid
Y_{1_3}	0,581	0,025	Valid

Sumber: Data primer penelitian diolah

Dari tabel 4.15 diatas terlihat bahwa butir soal instrument etos kerja karyawan soal Y_{1_2} Invalid dan soal Y_{1_1} , Y_{1_3} Valid . Karena indikator pada tabel diatas mempunyai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar daripada r tabel di dapat dari jumlah sampel 15 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,514. Jadi dapat disimpulkan bahwa soal Y_{1_2} pada instrument etos kerja karyawan adalah Invalid dan untuk soal Y_{1_1} , Y_{1_3} pada instrument etos kerja karyawan adalah Valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach's* dan diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach*, skala dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kamantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00 s.d 0,20, maka kurang reliabel
- 2) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,021 s.d 0,40, maka agak reliabel
- 3) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41 s.d 0,60, maka cukup reliabel
- 4) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 s.d 0,80, maka reliabel
- 5) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 s.d 1.00 berarti sangat reliabel

Dari uji reliabilitas dengan bantuan *software SPSS for windows* versi 16 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,791	Reliabel
Sosial Budaya	0,794	Reliabel
Motivasi Kerja	0,765	Reliabel
Etos Kerja Karyawan	0,782	Reliabel

Sumber: Data primer penelitian diolah

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas dapat diuji dengan analisis grafik atau analisis statistik. Dalam penelitian ini di uji dengan *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5%, data dikatakan berdistribusi normal apabila angka probabilitasnya lebih dari 0,05, dan sebaliknya data dikatakan tidak normal apabila angka probabilitasnya kurang dari 0,05. Berikut tabel hasil perhitunganya.

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Pengalaman Kerja	Sosial Budaya	Motivasi Kerja	Etos Kerja Karyawan
N		15	15	15	15
Normal Parameters ^a	Mean	8.13	8.80	7.87	8.80
	Std. Deviation	1.060	1.207	1.302	1.146
Most Extreme Differences	Absolute	.283	.240	.214	.303
	Positive	.283	.160	.214	.164
	Negative	-.250	-.240	-.141	-.303
Kolmogorov-Smirnov Z		1.098	.929	.828	1.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180	.354	.499	.128

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer penelitian diolah

Berdasarkan tabel 4.17 output SPSS dengan menggunakan metode One-Sample-Kolmogorov- Smirnov Test diatas dapat dilihat bahwa nilai Asym. Sig (2-tailed) untuk X_1 (Pengalaman Kerja) sebesar 0,180 X_2 (Sosial Budaya) sebesar 0,354 X_3 (Motivasi Kerja) sebesar 0,499 dan Y (Etos Kerja Karyawan) sebesar 0,128. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal karena nilai signifikan $> 0,05$.

3. Uji Asumsi Klasik

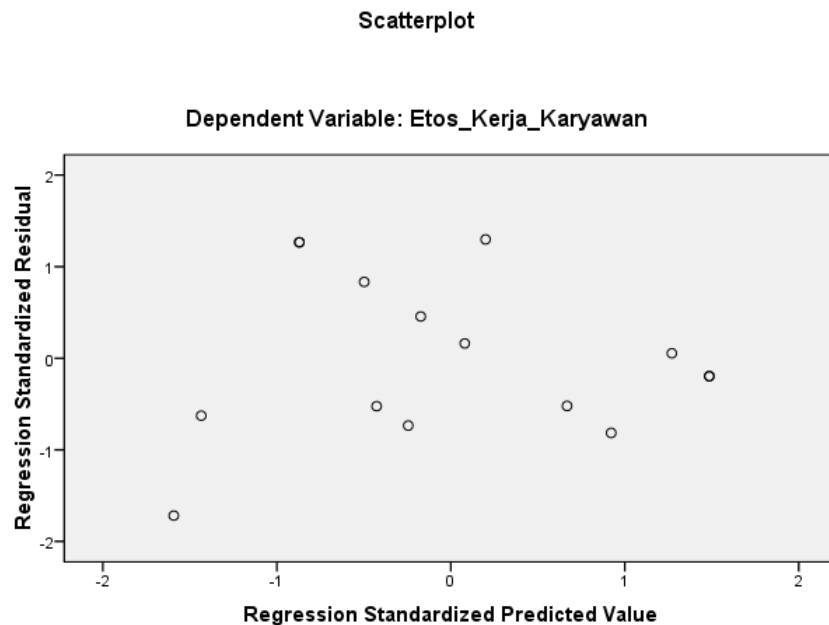
a. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar Scatterplot model tersebut.

Tidak terdapat heterokedastisitas apabila:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik tidak berpola

Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer penelitian diolah

Berdasarkan dari pola model Scatterplot diatas diketahui tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, hal ini ditunjukkan oleh titik-titik data menyebar secara acak baik diatas atau dibawah angka 0 atau sumbu Y dan tidak mengumpul hanya diatas atau bawah saja.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui gejala korelasi antar variabel bebas yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Dimana dapat dideteksi dengan menggunakan *Varianve Inflation Factor* (VIF), dan *tolerance*. Jika angka *tolerance* diatas 0,1 dan $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolonieritas. Namun jika angka *tolerance* di bawah 0,1 dan $VIF > 10$ maka terdapat gejala

multikolonieritas. Berikut merupakan hasil SPSS *for windows* versi 16:

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman_Kerja	.431	2.319
	Sosial_Budaya	.660	1.514
	Motivasi_Kerja	.527	1.899

a. Dependent Variable: Etos_Kerja_Karyawan

Sumber: Data primer penelitian diolah

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas variabel pengalaman kerja VIF sebesar 2,319 dan tolerance 0,431. Variabel sosial budaya VIF 1,514 dan tolerance 0,660. Motivasi kerja VIF sebesar 1,899 dan tolerance 0,527. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolonieritas, sebab angka VIF < 10, dan tolerance diatas 0,1

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk menguji autokorelasi akan dilakukan menggunakan pengujian Durbin-watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) $1,65 < DW < 2,35$ maka tidak ada autokorelasi.
- 2) $DW < 1,21$ maka terjadi autokorelasi.
- 3) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan.

Tabel 4.19 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.532	.785	2.654

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Sosial_Budaya, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Etos_Kerja_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Durbin-Watson pada Model Summary menunjukkan hasil sebesar 2,654. Karena nilai 2,654 terletak diantara $2,35 < DW < 2,79$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik, serta menunjukkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat, maka selanjutnya yaitu melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.706	1.787	
	Pengalaman_Kerja	-.231	.301	-.214
	Sosial_Budaya	.318	.214	.335
	Motivasi_Kerja	.658	.222	.747

a. Dependent Variable: Etos_Kerja_Karyawan

Sumber: Data primer penelitian diolah

Dari tabel 4.20 yaitu hasil uji regresi diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 2,706 + (-0,231X_1) + 0,318X_2 + 0,658X_3$$

Dari persamaan tersebut diintrepetasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta adalah 2,706, artinya jika pengalaman kerja (X_1), sosial budaya (X_2), dan motivasi kerja (X_3) dalam keadaan konstan, maka etos kerja karyawan (y) nilainya positif sebesar 2,706.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_1) bernilai negatif, yaitu -0,231, artinya bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar satu satuan, keputusan nasabah juga akan meningkat sebesar -0,231. Begitu juga sebaliknya, jika faktor pengalaman kerja menurun sebesar satu satuan, maka keputusan nasabah akan diprediksi mengalami penurunan sebesar -0,231.

- c. Nilai koefisien regresi variabel sosial budaya (X_2) bernilai positif, yaitu 0,318, artinya bahwa setiap peningkatan sosial budaya sebesar satu satuan, keputusan nasabah juga akan meningkat sebesar 0,318. Begitu juga sebaliknya, jika faktor sosial budaya menurun sebesar satu satuan, maka keputusan nasabah akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,318.
- d. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) bernilai positif, yaitu 0,658, artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, keputusan nasabah juga akan meningkat sebesar 0,658. Begitu juga sebaliknya, jika faktor motivasi kerja menurun sebesar satu satuan, maka keputusan nasabah akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,658.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka uji ini dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya. Berikut merupakan hasil output spss uji T:

Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.706	1.787		1.514	.158
Pengalaman Kerja	-.231	.301	-.214	-.767	.459
Sosial Budaya	.318	.214	.335	1.488	.165
Motivasi Kerja	.658	.222	.747	2.964	.013

a. Dependent Variable: Etos_Kerja_Karyawan

Sumber: Data primer penelitian diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.21 dibandingkan dengan t_{tabel}

1,985 di dapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.6 dilihat bahwa t_{hitung} X_1 (Pengalaman Kerja) adalah $-0,767 < t_{\text{tabel}} 1,985$ maka tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, dan nilai signifikan pengalaman kerja = $0,165 > 0,05$ maka tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Maka keputusannya H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan hal ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis “terdapat

pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung” tidak teruji.

- 2) Pengaruh Sosial Budaya (X_2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.6 dilihat bahwa t_{hitung} X_2 (Sosial Budaya) adalah $1,488 < t_{tabel} 1,985$ maka tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, dan nilai signifikan pengalaman kerja = $0,459 > 0,05$ maka tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Maka keputusannya H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien sosial budaya secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan hal ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis “terdapat pengaruh yang signifikan sosial budaya terhadap etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung” tidak teruji.

- 3) Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.6 dilihat bahwa t_{hitung} X_2 (Sosial Budaya) adalah $2,964 > t_{tabel} 1,985$ maka tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, dan nilai signifikan pengalaman kerja = $0,013 < 0,05$ maka signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Maka keputusannya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan hal ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis “terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung” telah teruji.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dilihat pada gambar 4.21 dibawah ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.629	3	3.876	6.297	.010
	Residual	6.771	11	.616		
	Total	18.400	14			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Sosial_Budaya, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Etos_Kerja_Karyawan

Sumber: Data primer penelitian diolah

Dari gambar di atas terbaca nilai F_{hitung} sebesar 6,297 dengan tingkat signifikansi 0,010. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja,

sosial budaya dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.532	.785	2.654

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Sosial_Budaya, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Etos_Kerja_Karyawan

Hasil output diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,532, artinya 53,2% menunjukkan bahwa pengalaman kerja, sosial budaya dan motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung, dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.