

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Istilah BMT berasal dari dua suku kata yaitu *Baitul Maal* dan *Baitul Tamwil*. Istilah baitul maal berasal dari kata bait dan maal. Bait artinya bangunan (rumah) dan sedangkan al-maal berarti harta benda dan kekayaan. Jadi secara harfiah, baitul maal berarti rumah kekayaan. Namun dengan demikian baitul maal diartikan sebagai perbendaharaan (umum atau negara). Adapun Baitul Tamwil dari derivasi yang sama, bait artinya rumah, dan tamwil merupakan bentuk masdar yang artinya pengumpulan harta. Jadi bisa diartikan sebagai rumah pengumpulan harta atau dapat diidentikkan dengan bank pada zaman modern ini.[1]

Dalam konteks Indonesia, BMT memiliki makna yang berbeda yakni lembaga usaha ekonomi rakyat kecil, yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum berdasarkan prinsip-syariah dan prinsip koperasi. Menurut Arief Budiharjo, BMT adalah kelompok swadaya masyarakat (KSM) sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif, dan investasi dengan sistem bagi hasil dengan meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil bawah dalam rangka pengentasan kemiskinan.[2] Sedangkan menurut Amin Aziz, BMT merupakan balai usaha mandiri terpadu yang dikembangkan dari konsep baitul maal wat tamwil, dari segi baitul maal BMT menerima titipan BAZIZ dari dana zakat, infaq, dan shadaqah. Pemanfaatannya untuk kesejahteraan masyarakat kecil, faqir, dan miskin. Pada aspek baitul tamwil, BMT mengembangkan usaha-usaha produktif untuk meningkatkan pendapatan pengusaha kecil dan anggota.

a. BMT Harapan Umat Tulungagung

1. Sejarah Berdiri

Kondisi perekonomian Indonesia, masih memerlukan lembaga keuangan syari'ah yang mampu mengembangkan ekonomi umatnya yang berada di level *grass root* (usaha mikro dan kecil). Penduduk kota Tulungagung mayoritas beragama Islam (terutama menengah kebawah), mereka ini sebagai pelaku usaha ekonomi menengah kebawah. Untuk mengembangkan ekonomi menengah kebawah, dibutuhkan lembaga keuangan yang berbentuk koperasi syari'ah (*Baitul Mal Wa tamwil*). Dengan adanya BMT akan memberikan kontribusi yang positif bagi hadirnya pengembangan ekonomi, khususnya bagi masyarakat muslim menengah kebawah. Berawal dari latar belakang itulah didirikan sebuah lembaga keuangan syari'ah BMT Harapan Umat (HARUM). BMT Harapan Umat memulai kiprahnya didalam bidang koperasi pada tahun 1998. Sebagai kepastian hukum atas keberadaan lembaga keuangan yang diharapkan mampu menjadi pengayom, dan pengembang perekonomian umat dengan basis syari'ah. Berdasarkan Akta No. 180.08/315, tertanggal 12 Juni 1998 dibentuk badan hukum koperasi sebagai wadah dari BMT Harapan Umat, dan PAD Badan Hukum : 551/BH/KWK.13/VIII/1998 tertanggal 13 AGUSTUS 1998

serta Surat Ijin Usaha Simpan Pinjam Koperasi Nomor : 02/SISPK/KDK.11/I/2010. Tanggal 11 Januari 1999.[3]

2. Visi BMT Harapan Umat

Dalam sistem dan prosedur kerja BMT Harapan Umat memiliki visi yaitu menjadi lembaga pemberdayaan ekonomi umat yang mandiri dengan landasan syari'ah. Selain itu visi dari BMT Harapan Umat ialah :

1. Menjadi penyelenggaraan layanan keuangan syari'ah yang prima kepada anggota, dan mitra usaha.
2. Menjadi model pengelola keuangan umat yang efisien, efektif, transparan, dan profesional.
3. Mengembangkan jaring kerjasama ekonomi syari'ah.
4. Mengembangkan system ekonomi umat yang berkeadilan sesuai syari'ah.

b. BMT Istiqomah Tulungagung

Cikal bakal Koperasi Muamalah Syari'ah (Komsyah) "Istiqomah" adalah BMT Istiqomah, yaitu sebuah Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) sebagai Lembaga Ekonomi Rakyat (LER). BMT Istiqomah didirikan pada tanggal 3 Maret 2001 yang dibidangi oleh 36 orang pendiri. Pada tanggal 4 Juni 2001 BMT Istiqomah diresmikan operasionalnya oleh Direktur Pinbuk Tulungagung dengan Sertifikat Binaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung Nomor: 00101/52000/PINBUK/VI/2001.

Pada awal operasionalnya BMT Istiqomah hanya bermodalkan dana Rp. 15.000.000,00 yang dihimpun dari para anggota. Perlengkapan kantornpun masih sangat sederhana, yang semuanya merupakan hibah, dan pinjaman dari para anggota juga. Demikian pula adanya tentang kantor, menyewa kepada salah satu anggota masyarakat dengan biaya sewa secara kekeluargaan. Selebihnya adalah semangat para pengurus dan karyawan untuk menghidupkan dan mengembangkan BMT.[4]

1. Visi BMT Istiqomah

Visi adalah cara pandang atau obsesi terhadap sesuatu. Maka dalam pengertian ini visi yang dikembangkan oleh Komsyah Istiqomah adalah:

1. Koperasi adalah sokoguru perekonomian nasional yang harus terus menerus dikembangkan.
2. **Koperasi diharapkan mampu menumbuhkan dan mengembangkan kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.**
3. **Koperasi Syari'ah diharapkan mampu memberikan warna keagamaan dalam kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.**

2. Misi BMT Istiqomah

Misi adalah tujuan yang diemban dari aktivitas tertentu. Dari pengertian ini misi yang diamanatkan kepada Komsyah Istiqomah adalah :[5]

1. Menjadikan Komsyah Istiqomah sebagai lembaga yang secara aktif mensosialisasikan arti penting Koperasi dalam kegiatan ekonomi anggota, dan masyarakat.
2. **Menciptakan peluang ekonomi, baik melalui pengembangan sektor usaha perkoperasian, penyediaan permodalan, maupun pembinaan usaha anggota, dan masyarakat.**
3. **Berupaya mengimplementasikan konsep-konsep syari'ah dalam kegiatan ekonomi, baik dalam kaitannya dengan kegiatan, dan usaha lembaga maupun kegiatan ekonomi dalam masyarakat.**

B. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Religiusitas

Variabel gaya kepemimpinan (X1) pada penelitian ini diukur melalui 11 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap religiusitas dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Tanggapan responden mengenai Religiusitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	X1.1	13 (43%)	17 (57%)	-	-	-	30 (100%)
2	X1.2	10 (33%)	14 (46%)	6 (21%)	-	-	30 (100%)
3	X1.3	12 (40%)	16 (53%)	2 (7%)	-	-	30 (100%)
4	X1.4	19 (63%)	9 (30%)	2 (7%)	-	-	30 (100%)
5	X1.5	14 (46%)	9 (30%)	7 (24%)	-	-	30 (100%)
6	X1.6	17 (57%)	13 (43%)	-	-	-	30 (100%)
7	X1.7	17 (57%)	9 (30%)	4 (13%)	-	-	30 (100%)
8	X1.8	16 (53%)	9 (30%)	3 (10%)	2 (7%)	-	30 (100%)
9	X1.9	18 (60%)	8 (26%)	3 (10%)	1 (4%)	-	30 (100%)
10	X1.10	10 (33%)	15 (50%)	5 (17%)	-	-	30 (100%)
11	X1.11	11 (36%)	13 (43%)	5 (17%)	1 (4%)	-	30 (100%)
Jumlah		157 (47%)	132 (40%)	37 (11%)	4 (2%)	-	330 (100%)

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel religiusitas. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap religiusitas yang tinggi yang dimiliki karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Berdasarkan pernyataan pertama menunjukkan bahwa para karyawan melakukan pekerjaan karena keyakinan terhadap agama Islam. Hasil ini ditunjukkan oleh 43% jawaban sangat setuju dan 57% jawaban setuju. Pekerjaan yang dilakukan karyawan memang didasari dengan keyakinan mereka terhadap agama Islam.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan keimanan para karyawan memberikan dukungan dalam diri karyawan di dalam melakukan pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 33% jawaban sangat setuju, 46% jawaban setuju, dan 21% jawaban netral. Mayoritas karyawan mendapatkan dukungan dalam bekerja karena keimanan mereka.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan pengalaman karyawan dalam memahami agama Islam sudah cukup, mereka memutuskan untuk bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 40% jawaban sangat setuju, 53% jawaban setuju, dan 7% jawaban netral. Karyawan memiliki pengalaman yang sudah sangat cukup dalam memahami agama Islam dan memutuskan untuk bekerja.

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan alasan karyawan bekerja karena ibadah. Hasil ini ditunjukkan oleh 63% jawaban sangat setuju, 30% jawaban setuju, dan 7% jawaban netral. Karyawan meyakini bekerja merupakan sebuah ibadah di dalam ajaran agama Islam.

Berdasarkan pernyataan kelima menunjukkan semangat bekerja para karyawan didapat karena agama Islam. Hasil ini ditunjukkan oleh 46% jawaban sangat setuju, 30% jawaban setuju, dan 24% jawaban netral. Karena semangat yang diperoleh dari ajaran agama Islam para karyawan memutuskan untuk bekerja.

Berdasarkan pernyataan keenam menunjukkan tentang pengetahuan yang didapatkan dari ajaran agama Islam diterapkan oleh para karyawan dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 57% jawaban sangat setuju, dan 43% jawaban setuju. Para karyawan menerapkan pengetahuan tentang ajaran agama Islam dalam melakukan pekerjaannya di BMT.

Berdasarkan pernyataan ketujuh menunjukkan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan syariat agama Islam dan takut apabila melanggarnya. Hasil ini ditunjukkan oleh 57% jawaban setuju, 30% jawaban setuju, dan 13% jawaban netral. Karyawan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan syariat agama Islam dan mereka takut untuk melanggarnya.

Berdasarkan pernyataan kedelapan karyawan mengamalkan pengetahuan yang diperoleh dari agama Islam dalam pekerjaan mereka. Hasil ini ditunjukkan oleh 53% jawaban sangat setuju, 30% jawaban setuju, 10% jawaban netral, dan 7% jawaban tidak setuju. Mayoritas karyawan mengamalkan pengetahuan mereka tentang ajaran agama Islam dalam melakukan pekerjaan mereka di BMT.

Berdasarkan pernyataan kesembilan karyawan selain mencari nafkah dalam bekerja juga untuk beramal terhadap sesama. Hasil Ini ditunjukkan oleh 60% jawaban sangat setuju, 26% jawaban setuju, 10% jawaban netral, dan 1% jawaban tidak setuju. Mayoritas karyawan selain mencari nafkah dalam bekerja juga beramal terhadap sesama.

Berdasarkan pernyataan kesepuluh karyawan sudah maksimal dalam menjalankan kewajiban mereka seperti sholat, zakat, dan puasa. Hasil ini ditunjukkan oleh 33% jawaban sangat setuju, 50% jawaban setuju, dan 17% jawaban netral. Mayoritas karyawan sudah maksimal dalam menjalankan sholat, zakat, dan puasa mereka.

Berdasarkan pernyataan kesebelas karyawan sudah maksimal dalam menjalankan ibadah sunnah. Hasil ini ditunjukkan oleh 36% jawaban sangat setuju, 43% jawaban setuju, 17% jawaban netral, dan 4% jawaban tidak setuju. Mayoritas karyawan sudah maksimal dalam menjalankan ibadah sunnah mereka dalam kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya setelah mengetahui tanggapan responden mengenai faktor religiusitas maka dilakukan pemberian skor dan menyajikannya ke dalam tabel. Berikut ini diuraikan hasil data lapangan mengenai skor angket religiusitas :

Tabel 4.2
Hasil Angket Religiusitas

NO	RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
1	Ke- 1	52	ST
2	Ke- 2	52	ST
3	Ke- 3	51	ST
4	Ke- 4	48	ST
5	Ke- 5	50	ST
6	Ke- 6	44	T
7	Ke- 7	44	T
8	Ke- 8	42	T
9	Ke- 9	46	T
10	Ke- 10	44	T
11	Ke- 11	46	T
12	Ke- 12	48	ST
13	Ke- 13	49	ST
14	Ke- 14	53	ST
15	Ke- 15	48	ST

Lanjutan tabel...

NO	RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
16	Ke-16	53	ST
17	Ke- 17	53	ST
18	Ke- 18	54	ST
19	Ke- 19	47	ST
20	Ke- 20	53	ST
21	Ke- 21	43	T
22	Ke- 22	48	ST
23	Ke- 23	44	T
24	Ke- 24	44	T
25	Ke- 25	41	T
26	Ke- 26	54	ST
27	Ke- 27	41	T
28	Ke- 28	42	T
29	Ke- 29	54	ST

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari tabel tentang tabulasi hasil angket religiusitas dapat diperoleh gambaran dari masing-masing kategori yang dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Frekwensi Religiusitas

No	Kategori	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tinggi (ST)	47 - 55	13	43%
2	Tinggi (T)	38 - 46	17	57%
3	Sedang (S)	29 - 37	-	-
4	Rendah (R)	20 - 28	-	-
5	Sangat Rendah (SR)	11 - 19	-	-
Total			30	100 %

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Diagram 4.1
Religiusitas



Dari data di atas diketahui gambaran bahwa karyawan yang mempunyai religiusitas sangat tinggi yaitu sebesar 43% dari 30 karyawan, yang mempunyai religiusitas tinggi sebesar 57% dari 30 karyawan, yang mempunyai religiusitas sedang, rendah, dan sangat rendah masing-masing sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung adalah tinggi.

a. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 yang hasil rinciannya dapat dilihat dalam daftar lampiran. Sedangkan rekapitulasi hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrument Religiusitas

No	Item	r	rtabel	Signifikansi	Keterangan
2	Soal Nomor 2	0,663	0,361	5%	Valid

Lanjutan tabel...

No	Item	r	rtabel	Signifikansi	Keterangan
4	Soal Nomor 4	0,508	0,361	5%	Valid
5	Soal Nomor 5	0,629	0,361	5%	Valid
6	Soal Nomor 6	0,615	0,361	5%	Valid
7	Soal Nomor 7	0,634	0,361	5%	Valid
8	Soal Nomor 8	0,555	0,361	5%	Valid
9	Soal Nomor 9	0,380	0,361	5%	Valid
10	Soal Nomor 10	0,593	0,361	5%	Valid
11	Soal Nomor 11	0,620	0,361	5%	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument validitas dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 11 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai r lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,361. Dimana nilai r_{tabel} didapat dari jumlah sampel yaitu 30 responden, dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk semua instrument religiusitas adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 yang hasil rinciannya dapat dilihat dalam daftar lampiran. Sedangkan rekapitulasi hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Religiusitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Religiusitas (X1)	0,950	Reliabel

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

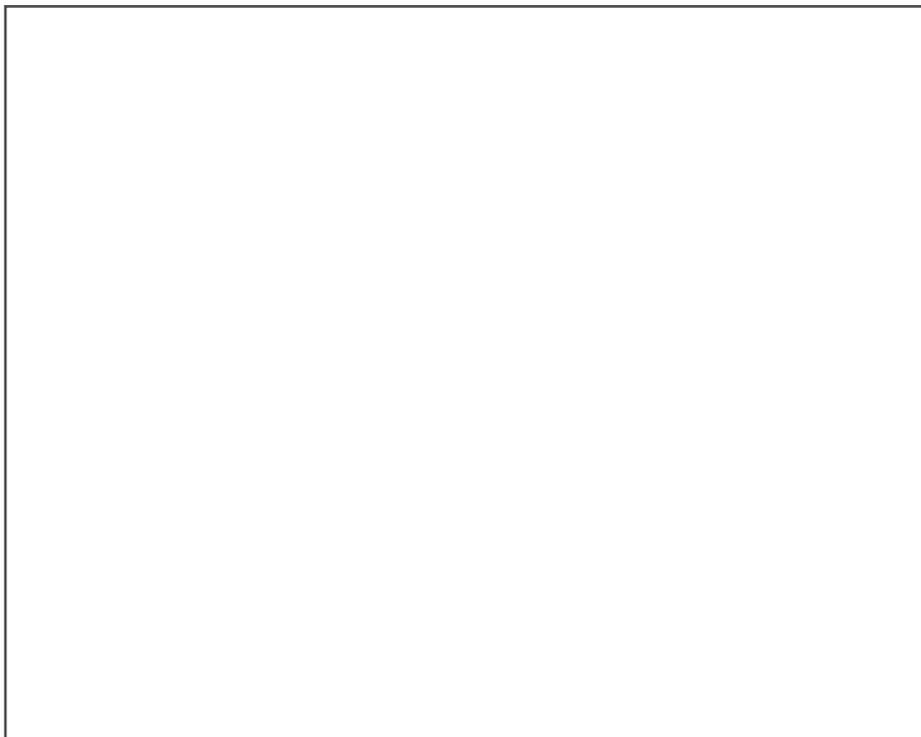
Berdasarkan pada hasil uji yang terlihat dalam tabel diatas, maka untuk variabel religiusitas dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan kriteria yang telah diajukan, dimana nilai alpha cronbach yang dihasilkan lebih besar dari 0,3. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai alpha (0,950) lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rangkaian kuesioner yang dipergunakan pada variabel X1 religiusitas adalah reliabel (dapat dipercaya). Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

b. Uji Normalitas

Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam menggunakan analisis jalur adalah bahwa data yang digunakan harus bersifat normal. Untuk itu maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas data yang tujuannya adalah untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian telah memiliki distribusi normal.

Adapun pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik histogram yaitu dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi. Apabila data hasil survey yang dilakukan penyebaran ada disekitar garis regresi, maka data dikatakan berdistribusi secara normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk dipergunakan dalam analisis lebih lanjut.

Grafik 4.1
Uji Normalitas Instrument Religiusitas



Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Berdasarkan grafik histogram di atas, diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

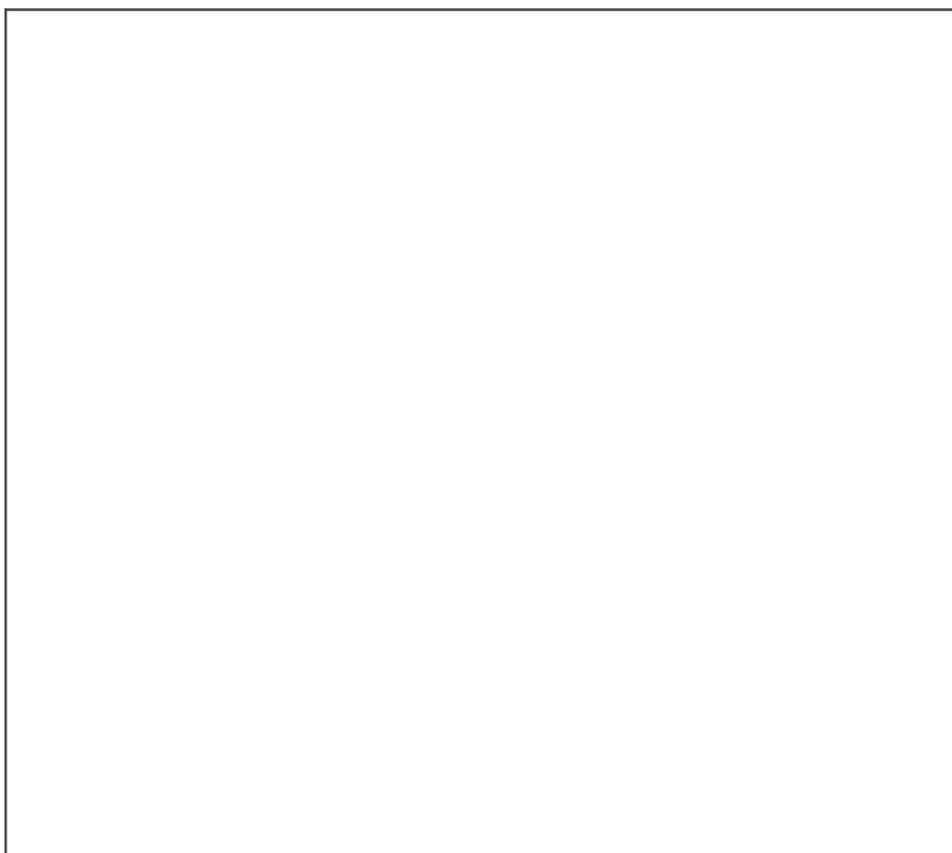
c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Dikatakan mempunyai heteroskedastisitas jika dalam grafik scatter plot tidak membentuk pola tertentu dan dibawah nol.

Grafik 4.2

Uji Heteroskedastisitas Instrument Religiusitas



Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari output diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di

atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.216	4.619
1 X2	.216	4.619

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja (X2) pada penelitian ini diukur melalui 10 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	X2.1	12 (40%)	13 (43%)	5 (17%)	-	-	30 (100%)
2	X2.2	14 (47%)	12 (40%)	4 (13%)	-	-	30 (100%)
3	X3.3	13 (43%)	14 (47%)	3 (10%)	-	-	30 (100%)
4	X4.4	12 (40%)	14 (47%)	4 (13%)	-	-	30 (100%)
5	X5.5	13 (43%)	10 (33%)	7 (24%)	-	-	30 (100%)

6	X6.6	10 (33%)	14 (47%)	6 (20%)	-	-	30 (100%)	
7	X7.7	17 (57%)	8 (26%)	5 (17%)	-	-	30 (100%)	
8	X8.8	12 (40%)	12 (40%)	6 (20%)	-	-	30 (100%)	
9	X9.9	9 (30%)	15 (50%)	6 (20%)	-	-	30 (100%)	
10	X10.10	14 (47%)	10 (33%)	6 (20%)	-	-	30 (100%)	
Jumlah		126 (42%)	122 (41%)	52 (17%)		-	300 (100%)	

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap motivasi kerja yang sangat tinggi yang dimiliki karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Berdasarkan pernyataan pertama menunjukkan bahwa para karyawan melakukan pekerjaan secara maksimal untuk bisa mendapatkan kedudukan di tempatnya bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 40% jawaban sangat setuju, 43% jawaban setuju, dan 17% jawaban netral. Pekerjaan yang dilakukan karyawan memang mayoritas dilakukan untuk bisa mendapatkan kedudukan di BMT

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan kerja keras karyawan kedua BMT dilakukan agar bisa menduduki posisi yang mereka inginkan. Hasil ini ditunjukkan oleh 47% jawaban sangat setuju, 40% jawaban setuju, dan 13% jawaban netral. Mayoritas karyawan bekerja keras pada BMT agar bisa menduduki posisi yang diinginkan pada BMT.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan karyawan bekerja dengan baik karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau manajer BMT. Hasil ini ditunjukkan oleh 43% jawaban sangat setuju, 47% jawaban setuju, dan 10% jawaban netral. Karyawan bekerja baik karena terjalin hubungan yang baik juga diantara manajer dan karyawan di BMT.

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan karyawan bekerja dengan baik karena memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di BMT. Hasil ini ditunjukkan oleh 40% jawaban sangat setuju, 47% jawaban setuju, dan 13% jawaban netral. Mayoritas karyawan bekerja dengan baik karena memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja mereka di BMT.

Berdasarkan pernyataan kelima menunjukkan karyawan selain bekerja untuk mencari uang juga untuk menambah teman. Hasil ini ditunjukkan oleh 43% jawaban sangat setuju, 33% jawaban setuju, dan 24% jawaban netral. Karyawan di BMT selain bekerja untuk mendapatkan uang juga untuk menambah teman.

Berdasarkan pernyataan keenam menunjukkan penyelesaian yang ada di BMT dilakukan dengan baik, dan tidak merugikan salah satu pihak merupakan faktor pendorong untuk karyawan bekerja secara maksimal. Hasil ini ditunjukkan oleh 33% jawaban sangat setuju, 47% jawaban setuju, dan 20% jawaban netral. Penyelesaian masalah yang baik pada BMT merupakan faktor pendorong bagi karyawan dalam bekerja secara maksimal.

Berdasarkan pernyataan ketujuh menunjukkan adanya kebijakan yang baik membuat karyawan bekerja dengan baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 57% jawaban sangat setuju, 26% jawaban setuju, dan 17% jawaban netral. Kebijakan yang baik membuat karyawan bekerja secara maksimal dan bekerja dengan baik.

Berdasarkan pernyataan kedelapan menunjukkan adanya pengaruh sistem administrasi dalam kinerja karyawan di BMT. Hasil ini ditunjukkan oleh 40% jawaban sangat setuju, 40% jawaban setuju, dan 20% jawaban netral. Sistem administrasi pada BMT mempengaruhi kinerja karyawan di dalam bekerja pada BMT.

Berdasarkan pernyataan kesembilan menunjukkan situasi dan kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 30% jawaban sangat setuju, 50% jawaban setuju, dan 20% jawaban netral. Situasi dan kondisi tempat kerja yang ada di BMT

mempengaruhi kinerja para karyawannya.

Berdasarkan pernyataan kesepuluh menunjukkan imbalan yang diperoleh karyawan dapat mempengaruhi kerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 47% jawaban sangat setuju, 33% jawaban setuju, dan 17% jawaban netral. Karyawan akan bekerja secara maksimal apabila imbalan yang didapat memadai dengan kinerja mereka.

Selanjutnya setelah mengetahui tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja maka dilakukan pemberian skor dan menyajikannya ke dalam tabel. Berikut ini diuraikan hasil data lapangan mengenai skor angket motivasi kerja :

Tabel 4.8
Hasil Angket Motivasi Kerja

NO	RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
1	Ke- 1	47	ST
2	Ke- 2	45	ST
3	Ke- 3	47	ST
4	Ke- 4	42	ST
5	Ke- 5	44	ST
6	Ke- 6	42	T
7	Ke- 7	39	T
8	Ke- 8	38	T
9	Ke- 9	42	T
10	Ke- 10	40	T
11	Ke- 11	44	ST
12	Ke- 12	42	T
13	Ke- 13	42	T
14	Ke- 14	49	ST

Lanjutan tabel...

NO	RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
15	Ke- 15	43	ST
16	Ke- 16	43	ST
17	Ke- 17	49	ST
18	Ke- 18	49	ST
19	Ke- 19	44	ST
20	Ke- 20	49	ST
21	Ke- 21	38	T
22	Ke- 22	40	T
23	Ke- 23	33	S
24	Ke- 24	42	T
25	Ke- 25	34	S
26	Ke- 26	48	ST
27	Ke- 27	34	S
28	Ke- 28	33	S
29	Ke- 29	50	ST
30	Ke- 30	43	ST

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari tabel tentang tabulasi hasil angket motivasi kerja dapat diperoleh gambaran dari masing-masing kategori yang dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekwensi Motivasi Kerja

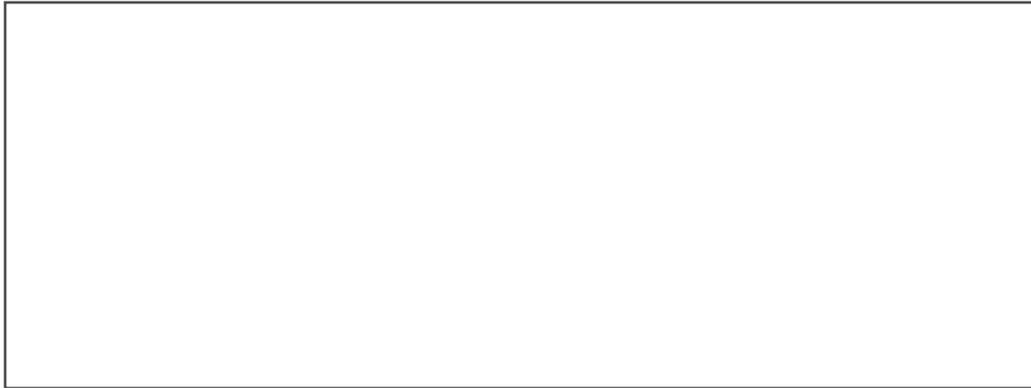
No	Kategori	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tinggi (ST)	43 - 50	15	50%
2	Tinggi (T)	35 - 42	11	37%
3	Sedang (S)	26 - 34	4	13%

Lanjutan tabel...

No	Kategori	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
4	Rendah (R)	18 - 25	-	-
5	Sangat Rendah (SR)	10 - 17	-	-
Total			30	100%

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Diagram 4.2
Motivasi Kerja



Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari data di atas diketahui gambaran bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja sangat tinggi yaitu sebesar 50% dari 30 karyawan, yang mempunyai motivasi kerja tinggi sebesar 37% dari 30 karyawan, yang mempunyai motivasi kerja sedang sebesar 13% dari 30 karyawan dan yang mempunyai motivasi kerja rendah, dan sangat rendah masing-masing sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung adalah sangat tinggi.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 yang hasil rinciannya dapat dilihat dalam daftar lampiran. Sedangkan rekapitulasi hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja

No	Item	r	rtabel	Signifikansi	Keterangan
2	Soal Nomor 2	0,379	0,361	5%	Valid

3	Soal Nomor 3	0,499	0,361	5%	Valid	
4	Soal Nomor 4	0,862	0,361	5%	Valid	
5	Soal Nomor 5	0,766	0,361	5%	Valid	
6	Soal Nomor 6	0,758	0,361	5%	Valid	
7	Soal Nomor 7	0,637	0,361	5%	Valid	
8	Soal Nomor 8	0,801	0,361	5%	Valid	
9	Soal Nomor 9	0,527	0,361	5%	Valid	
10	Soal Nomor 10	0,740	0,361	5%	Valid	

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument validitas dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai r lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,361. Dimana nilai r_{tabel} didapat dari jumlah sampel yaitu 30 responden, dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk semua instrument motivasi kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 yang hasil rinciannya dapat dilihat dalam daftar lampiran. Sedangkan rekapitulasi hasil uji dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Motivasi Kerja

Variabel	Alpha	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	0,968	Reliabel	

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Berdasarkan pada hasil uji yang terlihat dalam tabel diatas, maka untuk variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan kriteria yang telah diajukan, dimana nilai alpha cronbach yang dihasilkan lebih besar dari 0,3. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai alpha (0,968) lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rangkaian kuesioner yang dipergunakan pada variabel X2 motivasi kerja adalah reliabel (dapat dipercaya). Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

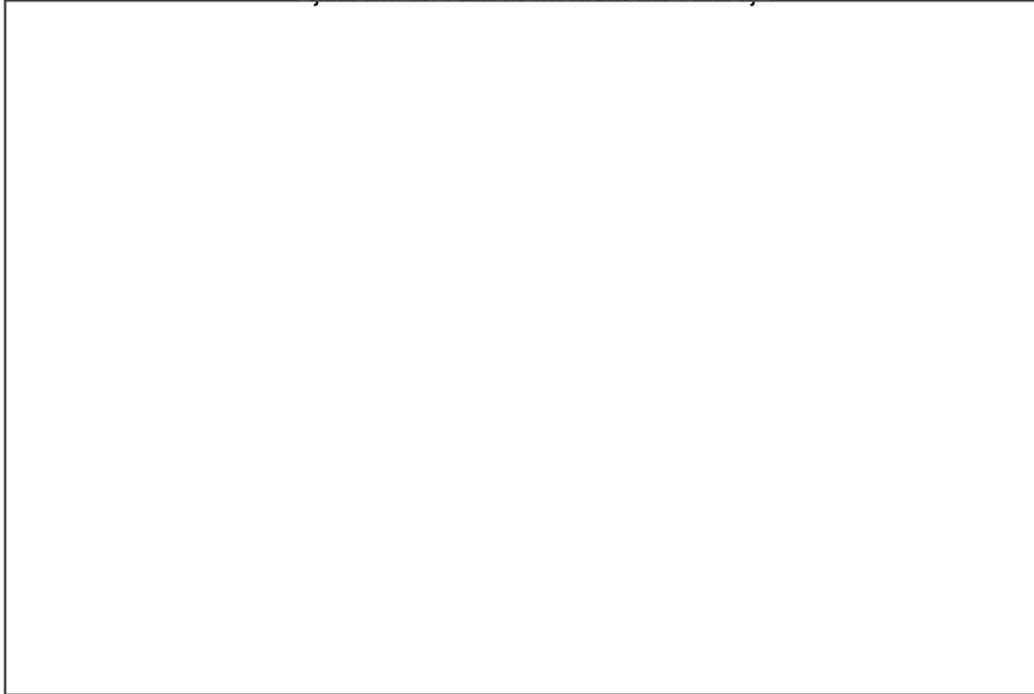
b. Uji Normalitas

Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam menggunakan analisis jalur adalah bahwa data yang digunakan harus bersifat normal. Untuk itu maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas data yang tujuannya adalah untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian telah memiliki distribusi normal.

Adapun pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik histogram yaitu dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi. Apabila data hasil survey yang dilakukan penyebaran ada disekitar garis regresi, maka data dikatakan berdistribusi secara normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk dipergunakan dalam analisis lebih lanjut.

Grafik 4.3

Uji Normalitas Instrument Motivasi Kerja



Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Berdasarkan grafik histogram diatas, diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

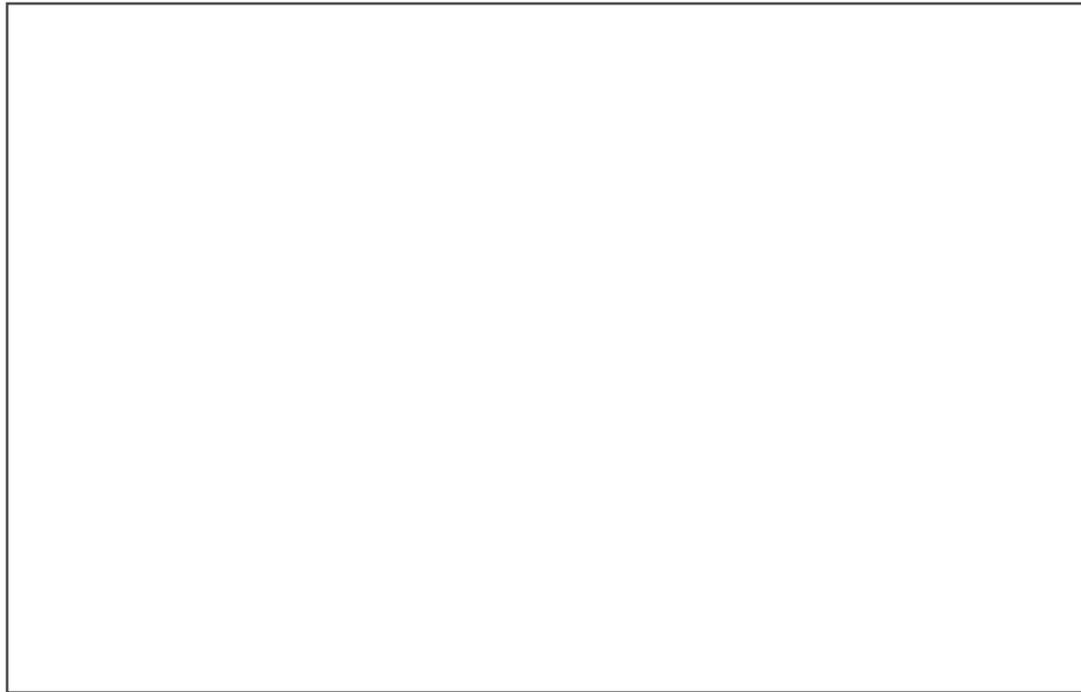
c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Dikatakan mempunyai heteroskedastisitas jika dalam grafik scatter plot tidak membentuk pola tertentu dan dibawah nol.

Grafik 4.4

Uji Heteroskedastisitas Instrument Motivasi Kerja



Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari output diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.216	4.619
	X2	.216	4.619

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model

regresi

3. Loyalitas kerja

Variabel loyalitas kerja (Y) pada penelitian ini diukur melalui 9 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap loyalitas kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan responden mengenai Loyalitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Y.1	11 (37%)	9 (30%)	10 (33%)	-	-	30 (100%)
2	Y.2	9 (30%)	15 (50%)	6 (20%)	-	-	30 (100%)
3	Y.3	14 (47%)	7 (23%)	9 (30%)	-	-	30 (100%)
4	Y.4	11 (37%)	9 (30%)	10 (33%)	-	-	30 (100%)
5	Y.5	11 (37%)	11 (37%)	8 (26%)	-	-	30 (100%)
6	Y.6	10 (33%)	15 (50%)	5 (17%)	-	-	30 (100%)
7	Y.7	16 (53%)	9 (30%)	5 (17%)	-	-	30 (100%)
8	Y.8	11 (37%)	14 (46%)	5 (17%)	-	-	30 (100%)
9	Y.9	8 (26%)	16 (54%)	6 (20%)	-	-	30 (100%)
Jumlah		101 (37%)	105 (39%)	64 (24%)	-	-	270 (100%)

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap loyalitas kerja yang tinggi dimiliki karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Berdasarkan pernyataan pertama menunjukkan pengalaman bekerja karyawan akan

berdampak pada prestasi kerja mereka. Hal ini ditunjukkan oleh 37% jawaban sangat setuju, 30% jawaban setuju, dan 33% jawaban netral. Pengalaman kerja karyawan mayoritas mempengaruhi prestasi kerja mereka pada BMT.

Berdasarkan pernyataan kedua sebagian karyawan menaruh harapan yang besar pada BMT. Hal ini ditunjukkan oleh 30% jawaban sangat setuju, 50% jawaban setuju, dan 20% jawaban netral. Karyawan menaruh sebuah harapan besar pada tempatnya bekerja yaitu pada BMT.

Berdasarkan pernyataan ketiga bekerja secara maksimal akan bisa mewujudkan harapan mereka pada BMT. Hasil ini ditunjukkan oleh 47% jawaban setuju, 23% jawaban setuju, dan 30% jawaban netral. Dengan bekerja secara maksimal karyawan bisa mewujudkan harapan mereka kepada BMT tempatnya bekerja.

Berdasarkan pernyataan keempat karyawan menyukai pekerjaan yang menantang. Hasil ini ditunjukkan oleh 37% jawaban setuju, 30% jawaban setuju, dan 33% jawaban netral. Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang menantang dalam melakukan pekerjaannya di BMT.

Berdasarkan pernyataan kelima fasilitas yang diberikan BMT membuat mereka bekerja secara maksimal. Hasil ini ditunjukkan oleh 37% jawaban sangat setuju, 37% jawaban setuju, dan 26% jawaban netral. Fasilitas yang diberikan BMT kepada karyawan memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan keenam suasana di dalam BMT memberikan dukungan pada karyawan dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 33% jawaban sangat setuju, 50% jawaban setuju, dan 17% jawaban netral. Dengan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, karyawan bisa bekerja secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya di BMT.

Berdasarkan pernyataan ketujuh upah yang sesuai didapatkan karyawan sesuai dengan kinerjanya. Hasil ini ditunjukkan oleh 53% jawaban sangat setuju, 30% jawaban setuju, dan 17% jawaban netral. Upah yang sesuai dengan kinerja karyawan diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pernyataan kedelapan upah yang diperoleh karyawan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hasil ini ditunjukkan oleh 37% jawaban sangat setuju, 46% jawaban setuju, dan 17% jawaban netral. Upah yang diperoleh karyawan dari hasil kinerjanya di BMT sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Berdasarkan pernyataan kesembilan hasil yang didapat sesuai dengan kinerja karyawan di BMT. Hasil ini ditunjukkan oleh 26% jawaban sangat setuju, 16% jawaban setuju, dan 20% jawaban netral. Hasil yang didapatkan karyawan sudah sesuai dan sebanding dengan kinerja karyawan di BMT.

Selanjutnya setelah mengetahui tanggapan responden mengenai faktor loyalitas kerja maka dilakukan pemberian skor dan menyajikannya ke dalam tabel. Berikut ini diuraikan hasil data lapangan mengenai skor angket loyalitas kerja :

Tabel 4.14
Hasil Angket Loyalitas Kerja

NO	RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
1	Ke- 1	43	ST
2	Ke- 2	41	ST

Lanjutan tabel...

NO	RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
3	Ke- 3	42	ST
4	Ke- 4	37	T
5	Ke- 5	41	ST
6	Ke-6	34	T
7	Ke- 7	35	T
8	Ke- 8	32	T
9	Ke- 9	37	T
10	Ke- 10	32	T
11	Ke- 11	39	ST
12	Ke- 12	34	T
13	Ke- 13	35	T
14	Ke- 14	44	ST
15	Ke- 15	38	ST
16	Ke- 16	44	ST
17	Ke- 17	44	ST
18	Ke- 18	44	ST
19	Ke- 19	38	ST

20	Ke- 20	44	ST
21	Ke- 21	29	S
22	Ke- 22	36	T
23	Ke- 23	30	S
24	Ke- 24	36	T
25	Ke- 25	28	S
26	Ke- 26	43	ST
27	Ke- 27	28	S
28	Ke- 28	28	S

Lanjutan tabel...

NO	RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
29	Ke- 29	45	ST
30	Ke- 30	38	ST

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

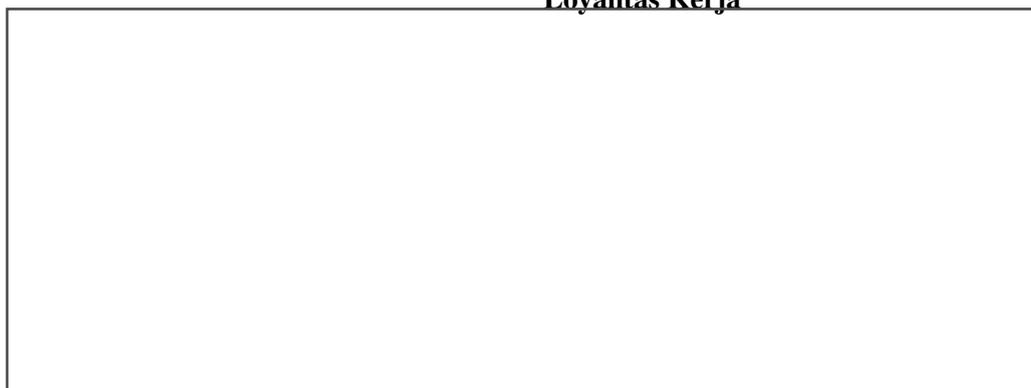
Dari tabel tentang tabulasi hasil angket motivasi kerja dapat diperoleh gambaran dari masing-masing kategori yang dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.15
Distribusi Frekwensi Loyalitas Kerja

No	Kategori	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tinggi (ST)	38 - 45	15	50%
2	Tinggi (T)	31 - 37	10	33%
3	Sedang (S)	24 - 30	5	17%
4	Rendah (R)	17 - 23	-	-
5	Sangat Rendah (SR)	9 -16	-	-
Total			30	100%

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Diagram 4.3
Loyalitas Kerja



Dari data di atas diketahui gambaran bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas kerja sangat tinggi yaitu sebesar 50% dari 30 karyawan, yang mempunyai loyalitas kerja tinggi sebesar 33% dari 30 karyawan, yang mempunyai loyalitas kerja sedang sebesar 17% dari 30 karyawan dan yang mempunyai loyalitas kerja rendah, dan sangat rendah masing-masing sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung adalah sangat tinggi.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi

16.0 yang hasil rinciannya dapat dilihat dalam daftar lampiran. Sedangkan rekapitulasi hasil ujiannya dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Instrument Loyalitas Kerja

No	Item	r	rtabel	Signifikansi	Keterangan
2	Soal Nomor 2	0,660	0,361	5%	Valid
3	Soal Nomor 3	0,893	0,361	5%	Valid
4	Soal Nomor 4	0,905	0,361	5%	Valid
5	Soal Nomor 5	0,852	0,361	5%	Valid
6	Soal Nomor 6	0,714	0,361	5%	Valid
7	Soal Nomor 7	0,654	0,361	5%	Valid
8	Soal Nomor 8	0,836	0,361	5%	Valid
9	Soal Nomor 9	0,611	0,361	5%	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument validitas dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 9 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai r lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,361. Dimana nilai r_{tabel} didapat dari jumlah sampel yaitu 30 responden, dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk semua instrument loyalitas kerja adalah valid.

4. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung =

183,963. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel religiusitas dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

a. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p- value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.19
Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Religiusitas (X1)	4,074	0.000
Motivasi Kerja (X2)	5,115	0.000

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis:

- a. Ho : $\rho_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara religiusitas dengan loyalitas kerja karyawan.
- b. Ha : $\rho_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara religiusitas dengan loyalitas kerja karyawan.

Dari tabel 4.18 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis religiusitas menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,074 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “ Religiusitas mempunyai pengaruh positif terhadap Loyalitas kerja karyawan “ diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis:

- a. Ho : $\rho_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja karyawan.

- b. Ha : $\rho_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja karyawan.

Dari tabel 4.18 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,115 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Loyalitas kerja karyawan “ diterima.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam

menerangkan variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965a	.932	.927	1.48959
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data olahan peneliti, 2014

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,927. Hal ini berarti 92,7% variasi variabel loyalitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 7,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi religiusitas dan motivasi kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara religiusitas terhadap loyalitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,074 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . [6] Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel religiusitas terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung. Hasil ini memberikan wacana teori baru yaitu pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil ini ditujukan kepada penelitian terdahulu yang dilakukan Isna Yuliyati yang menguji religiusitas terhadap perilaku keagamaan anak dengan hasil analisa tidak berpengaruh signifikan karena para orang tua anak mempercayakan pembentukan karakter keimanan anaknya kepada lembaga pendidikan islam agar pembentukan karakter anak juga lebih baik. [7] Hasil ini juga mendukung sebuah pernyataan yaitu iman adalah yakin, percaya, dan keyakinan. Keyakinan atau kepercayaan yang teguh bisa muncul dari siapa saja. Seseorang yang yakin bisa mewujudkan impian-impianya dia bisa mengubah *mission impossible* menjadi

mission yang possible.[8]

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,115 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . [9] Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung. Hasil ini memberikan wacana teori baru yaitu pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil ini ditujukan kepada penelitian terdahulu yang dilakukan Heni Mar'atusholihah yang menguji loyalitas kerja karyawan ternyata juga dipengaruhi oleh iklim organisasi dengan persentase 11% dan sisanya 89% dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik pribadi dan karakteristik perusahaan. [10] Hasil ini juga mendukung teori Herzberg yaitu faktor motivasional atau faktor pendorong dari dalam diri seseorang dan faktor pemeliharaan. [11]

c. Faktor Paling Berpengaruh Antara Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar untuk mempengaruhi loyalitas kerja dengan pengaruh religiusitas terhadap loyalitas kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis motivasi kerja (H2) 5,115 lebih besar dari uji hipotesis religiusitas (H1) 4,074. Hasil ini mendukung sebuah teori, yakni teori pengharapan (*expectancy theory*) menganjurkan bahwa usaha seorang dipengaruhi oleh hasil yang diharapkan (penghargaan) atas usaha tersebut, dengan demikian akan lebih memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan, dan jika tujuan-tujuan tersebut tercapai mereka akan memberikan beberapa penghargaan. [12] Dengan kata lain apa yang diberikan BMT kepada karyawan atas usaha atau kinerjanya memberikan kontribusi positif antara BMT dengan Karyawan salah satunya ialah kelayakan karyawan kepada BMT. Namun dalam pelaksanaannya, seluruh karyawan di kedua BMT seharusnya memiliki tingkat religiusitas yang seimbang dengan motivasi kerja yang dimiliki atau memiliki religiusitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi kerja. Mengingat mereka bekerja dalam lembaga keuangan syariah yang menjual jasa keuangan yang berbasis syariah dan tidak mementingkan profit di dunia semata namun juga profit yang akan di dapat di akhirat kelak. Untuk itu diharapkan kepada seluruh karyawan lebih meningkatkan orientasi religiusitas mereka dibandingkan dengan motivasi kerja mereka, ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pengajian-pengajian kepada seluruh karyawan setiap bulannya, memberikan diklat-diklat tentang ekonomi syariah atau cara bermuamallah yang benar, dan lain-lainnya.

[1]Hertanto Widodo, *Panduan Praktis Operasional Baitul Mal wat Tamwil (BMT)*. (Bandung: Mizan, 1999), hal. 28

[2]Arief Budiharjo, *Pengenalan BMT Dalam Pemberdayaan Umat*. (Malang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 33

[3]BMT Harapan Umat, *Laporan Rapat Anggota Tahunan*. (Tulungagung: Tidak Diterbitkan, 2013), hal. 3-4

[4]BMT Istiqomah, *Laporan Rapat Anggota Tahunan*. (Tulungagung: Tidak Diterbitkan, 2013), hal. 4

[5]*ibid.*, hal. 6

[6]Data olahan peneliti menggunakan *SPSS 16.0*

[7]Isna, *Pengaruh Religiusitas..*, hal. 72

[8]A. Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*. (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hal 101

[9]&(BCDq|??ë ì 'œ?? p

ÿ
†

†

ò

ñPĚñ»-?????}?qaL9?}?L?\$h

!äh?ECJOJQJaJmH sH)jhÉh-h?E0JCJOJQU[pic]aJ-h

!äCJOJQJaJmH sH h

!äCJOJQJaJ-hzÓCJOJQJaJmH sH hÉh-h?E6?CJOJQJaJhÉh-
h?ECJOJQJaJhÕZUh?ECJOJQJaJ-h?ECJOJQJaJmH sH \$hÉh-h?EData olahan peneliti
menggunakan *SPSS 16.0*

[10]Heni, *Hubungan Antara Loyalitas Kerja...*, hal. 83

[11]Siagian, *Manajemen Sumber...*, hal. 45

[12]Jeff Madura, (*Pengantar Bisnis Buku 2*), terj. Sayorini W.R. Salib, Ph. D., (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 9