

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Singkat Latar Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat BMT Pahlawan

Baitul Maal wa Tamwil (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 secara amanah. Kegiatan yang dilakukan dalam bidang ini adalah mengumpulkan zakat, infaq, shodaqoh, dan hibah kemudian disalurkan untuk membantu kaum dhuafa (8 asnaf) yaitu fakir, miskin. Muallaf, sabilillah, ghorim, 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 saham dan berbagai pembiayaan dan investasi bagi usaha – usaha yang produktif.

Pembiayaan untuk modal usaha kecil dilakukan dengan system bagi hasil (tanpa bunga) dan pola jual beli. Praaktek 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 oleh ketua ICMI Pusat yaitu Bapak Prof.Dr.Ing.BJ.Habibie, Ketua MUI K.H Hasan Basri (alm) dan Dirut Bank Muamalat Indonesia (BMI) H. Zainul 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.

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 3000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah islam, yakni system bagi hasil/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.⁹³

b. Lokasi

BMT Pahlawan Tulungagung berlokasi di Jalan KHR. Abdul Fattah komplek ruko Pasar Sore (Ngemplak) no.33 Tulungagung

⁹³ LPJ Pengurus BMT Pahlawan tahun buku 2013, rapat anggota tahunan 29 April 2014, hal.11

c. Visi dan Misi BMT

1. Visi BMT

Mewujudkan kualitas masyarakat disekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera dengan mengembangkan lembaga dan usaha BMT dan POKUSMA yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berhati – hati.

2. Misi BMT

Mengembangkan POKUSMA dan BMT yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan, dan berhati – hati sehingga terwujud masyarakat di sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera.

3. Tujuan BMT

Mewujudkan kehidupan keluarga dan masyarakat di sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera.

d. Keanggotaan BMT Pahlawan

BMT adalah lembaga ekonomi yang dibangun dan ditumbuhkembangkan dari 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 menyeter modal

awal yang disebut simpanan pokok khusus (saham), simpanan pokok dan simpanan wajib.

Anggota tidak tetap adalah anggota yang mendaftarkan 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 (saham), atau menyimpan/menabung atau memperoleh pelayanan pembiayaan dan atau juga untuk membayar dan menerima zakat, infaq maupun shodaqoh dari BMT. Jumlah mereka selalu bertambah dari tahun ke tahun.

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.

e. Kepengurusan BMT Pahlawan

Untuk menjalankan roda organisasi, BMT Pahlawan dikendalikan oleh 5 orang Dewan Pengawas dan Penasehat dan 5 orang Dewan Pengurus sebagai berikut :

Dewan Penasehat	: H. Chamim Badruzaman
	: Dr. Imam Anang M.Kes
Dewan Pengawas	: Drs. H. Murtadio
	: H. Mulyono, SH
	: Drs. H.M. Yahdin

Dewan Pengurus	:
Ketua	: Dr. H Laitupa Abdul Mutalib, Sp.Pd
Wakil Ketua	: Dra. Hj. Sri Sugiarti
Sekretaris	: Drs. Affandi
Wakil Sekretaris	: Drs. Siswadi, MA
Bendahara	: Ir. Harmi Sulistyorini

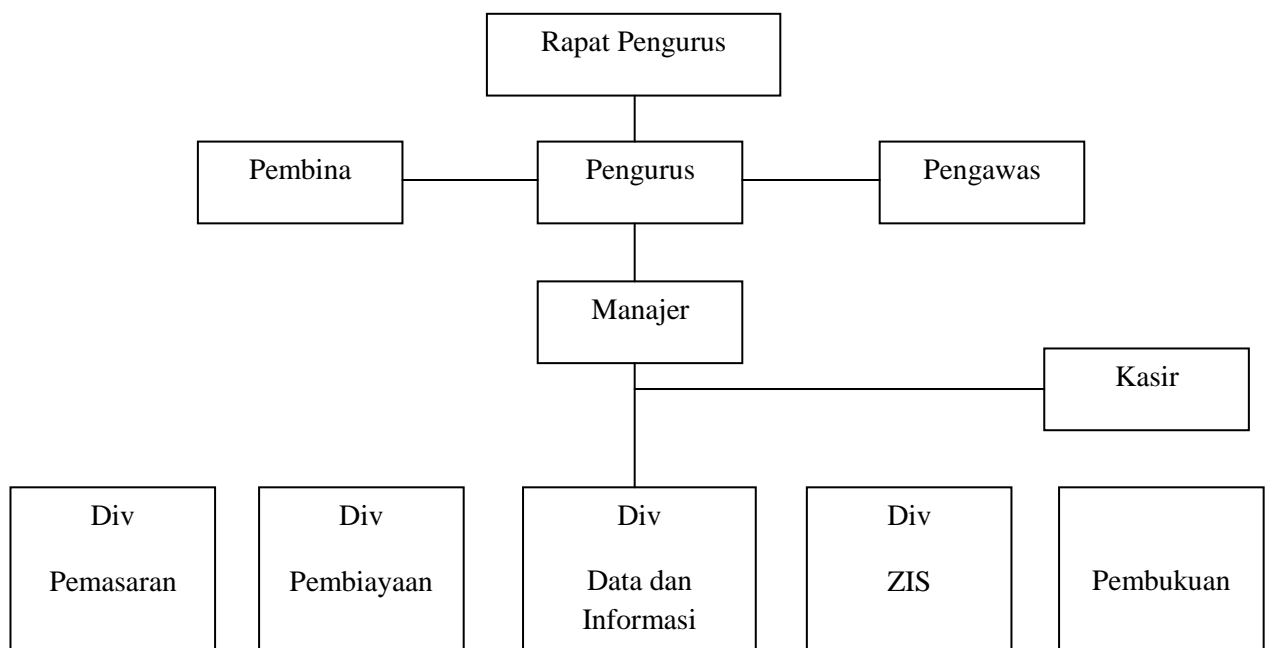
Sedangkan untuk menjalankan usaha, dikondisikan oleh team managemen yang dipimpin oleh manager umum dan 16 karyawan sebagai berikut :

Manager Umum	: Nyadin, MAP
Bagian Kasir	: Dyah Iskandiana, S.Ag
Bagian Pembukuan	: Feri Yeti, SE
Divisi Pembiayaan	: Mispono, SE
Divisi Pemasaran	: Arif Misbahul Masruri : Jeffri Andikan Prabasiwi S.Sy
Divisi ZIS	: Lilis Isrotin, SE
Divisi Data dan Informasi	: Miftahul Jannah, SE
Cabang Gondang	: Weni Sepsianti : Sanggit Wigananta S. Pd
Cabang Bandung	: Agus Efendi : Nungky Suryandari S.Sy
Cabang Ngunut	: Marathul Anisa, SE : Arif Fauzi

Pokusma Notorejo : Juprianto, S.Ag

: Dewi Kusnul Khotimah, Shi.⁹⁴

f. Struktur Organisasi BMT Pahlawan



B. Hasil Uji Analisis

1. Analisis Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen (bisa pertanyaan atau pernyataan) benar – benar mampu

⁹⁴ LPJ Pengurus BMT Pahlawan ..., hal.14 - 15

mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor.

Dalam penelitian ini kriteria dari validitas yaitu koefisien korelasi masing – masing pertanyaan sama atau lebih besar dari 0,3 maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan jendela *Item-Total Statistic* nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing – masing butir adalah :

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Motivasi (X1)	1	.649	Valid
	2	.407	Valid
	3	.818	Valid
	4	.449	Valid
	5	.632	Valid
Sikap Karyawan (X2)	1	.875	Valid
	2	.875	Valid
	3	.378	Valid
	4	.597	Valid
	5	.313	Valid
Kinerja (Y)	1	.585	Valid
	2	.341	Valid
	3	.462	Valid
	4	.527	Valid
	5	.631	Valid

Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 15 butir pertanyaan yang ada, seluruh item pertanyaan valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item pertanyaan memenuhi persyaratan validitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal itu kriteria reliabilitas dapat diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1.

Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :⁹⁵

1. Nilai Alpha Cronbach 0,00 – 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach 0,21 – 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai Alpha Cronbach 0,42 – 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai Alpha Cronbach 0,61 – 0,80 berarti reliabel
5. Nilai Alpha Cronbach 0,81 – 1,00 berarti sangat reliabel

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X11	.736	Reliabel
X12	.814	Sangat Reliabel
X13	.689	Reliabel
X14	.802	Sangat Reliabel
X15	.743	Reliabel
X21	.674	Reliabel
X22	.674	Reliabel
X23	.820	Sangat Reliabel

⁹⁵ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0 ...*, hal.96

X24	.765	Reliabel
X25	.837	Sangat Reliabel
Y1	.664	Reliabel
Y2	.744	Reliabel
Y3	.708	Reliabel
Y4	.693	Reliabel
Y5	.638	Reliabel

c. Uji Normalitas Data

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi yang normal.

Pengolahan data menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 for Windows* dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho = Data tidak berdistribusi normal

Ha = Data berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan *Kolmogorow-Smirnov* adalah sebagai berikut :

1. Nilai Sig. Atau signifikasi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
2. Nilai Sig. Atau signifikasi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi normal.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Motivasi	Sikap Karyawan	Kinerja
N		5	5	5
Normal Parameters ^a	Mean	60.0000	61.8000	61.6000
	Std. Deviation	2.73861	1.09545	4.27785
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.367	.428
	Positive	.167	.367	.287
	Negative	-.137	-.263	-.428
Kolmogorov-Smirnov Z		.374	.822	.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999	.510	.318
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2015

Dari tabel 4.3 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig (2-Tailed)* motivasi sebesar 0,999, sikap karyawan sebesar 0,510 dan kinerja sebesar 0,318. Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya variabel motivasi, sikap karyawan dan kinerja data berdistribusi normal.

d. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearita

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.972	1.029
	Sikap Karyawan	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja

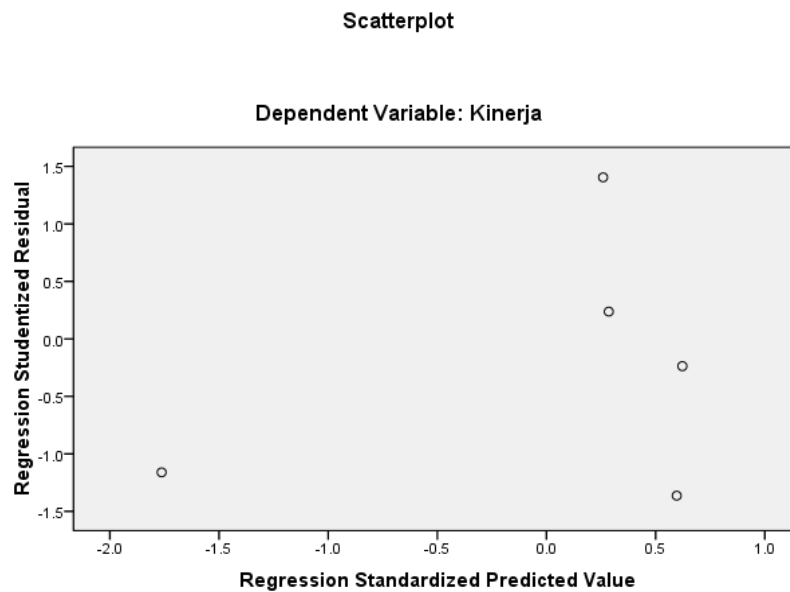
Multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.⁹⁶

Berdasar *Coefficients* diatas diketahui bahwa nilai VIF adalah: 1,029 (variabel motivasi) dan 1,029 (variabel sikap karyawan). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

b. Hasil Uji Heteroskedostisitas

Uji heteroskedostisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

⁹⁶ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik. ...*, hal. 89

Gambar 4.1**Hasil Uji Heteroskedostisitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari Scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika: 1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola: 2) titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau sekitar angka 0 dan, 3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh (hubungan) antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan alat bantu aplikasi *Software SPSS 16.0 for windows*.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.091	35.783		.338	.768
	Motivasi	-1.411	.229	-.904	-6.160	.025
	Sikap karyawan	2.171	.573	.556	3.791	.063

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 12,091 - 1,411 X_1 + 2,171 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 12,091 artinya apabila motivasi dan sikap dianggap konstan maka tingkat kinerja sebesar 12,091 satu satuan.
2. Koefisien regresi X₁ sebesar - 1,411 artinya apabila motivasi naik sebesar satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar - 1,411 satu satuan dan sebaliknya
3. Koefisien regresi X₂ sebesar 2,171 artinya apabila sikap karyawan naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 2,171 satu satuan

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

f. Uji T (T-test)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

Kesimpulan :

1. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan
2. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan.

Tabel 4.6

Hasil Uji t-hitung

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.091	35.783		.338	.768
	Motivasi	-1.411	.229	-.904	-6.160	.025
	Sikap karyawan	2.171	.573	.556	3.791	.063

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel motivasi memiliki t-hitung sebesar $-6,160$ dan nilai signifikan sebesar $0,025$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja

Variabel sikap karyawan t-hitung $3,791$ dan nilai signifikan sebesar $0,063$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sikap karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung karena nilai signifikannya di atas $0,05$.

g. Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.7

Hasil Uji F (F-test)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.137	2	35.069	22.899	.042 ^a
	Residual	3.063	2	1.531		
	Total	73.200	4			

a. Predictors: (Constant), Sikap karyawan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar $22,899$ adalah lebih besar dari F tabel sebesar $3,63$ dengan taraf signifikansi $0,05$ (5%) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh secara simultan dari

variabel independen (motivasi dan sikap karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja).

h. Identifikasi Determinan (R²)

Identifikasi Determinan (R²) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.8

Hasil Uji Identifikasi Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.916	1.23751

a. Predictors: (Constant), Sikap karyawan, Motivasi

Pada tabel 4.8 diatas terlihat bahwa angka *R Square* sebesar 0,958 ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X1) dan sikap karyawan (X2) adalah kuat. *Adjusted R Square* adalah 0,916, ini berarti variabel motivasi (X1) dan sikap karyawan (X2) secara bersama – sama mempengaruhi kinerja sebesar 91,6 %, sedangkan sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pengujian model regresi yang telah dilakukan dengan bantuan *software SPSS 16.,0 for windows*, maka akan dibahas tentang pengaruh variabel bebas yang berupa motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung.

Hipotesis pertama adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung. Dari hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai sebesar $-1,411$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,025 < 0,05$. Nilai koefisien regresi diperoleh nilai negatif atau memiliki pengaruh yang berlawanan, artinya semakin rendah motivasi maka kinerja dari karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin tinggi motivasi maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Pengaruh motivasi yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan bisa dikarenakan karyawan tersebut tidak ada motivasi dalam dirinya untuk mencapai tujuan – tujuan dalam bekerja namun yang diharapkan hanya menerima gaji atau upah tanpa berharap untuk naik jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sekarang.

Hal ini berbanding terbalik dengan teori yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious*

needs) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*) demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.⁹⁷

2. Pengaruh sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung.

Hipotesis kedua adalah sikap karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung. Dari hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai sebesar 2,171 dengan tingkat signifikan sebesar $0,63 > 0.05$. Nilai koefisien regresi diperoleh nilai positif atau memiliki pengaruh yang searah, artinya semakin baik sikap karyawan maka semakin baik pula kinerjanya di BMT Pahlawan Tulungagung.

Hal ini sama dengan teori yang menyatakan bahwa faktor – faktor yang menghambat motivasi bukan hanya berasal dari luar, tetapi juga dari dalam diri sendiri seperti sikap dari karyawan tersebut. Semakin baik sikap karyawan maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.⁹⁸

3. Pengaruh motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung.

Hipotesis ketiga menyatakan motivasi dan sikap karyawan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F

⁹⁷ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis ...*, hal. 172

⁹⁸ Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi ...*, hal.147

hitung sebesar 22,899 serta signifikan sebesar 0,42. Keduanya sebesar 0,42, dengan menggunakan tingkat alpha 5% maka posisi nilai probabilitas dibawah alpha-nya. Hal ini berarti bahwa secara bersama – sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung.

4. Kesimpulan hasil perolehan angket sebagai berikut :
 - a. X11: Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa yang memilih jawaban setuju berjumlah 11 responden sedangkan yang menjawab kurang setuju 4 responden. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden sudah merasa puas dengan gaji yang mereka dapatkan.
 - b. X12 : Dari hasil nilai pada variabel X12 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju banyak, namun ada juga yang menjawab kurang setuju. Hal ini disebabkan karena gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.
 - c. X13 : Kesimpulan dari variabel X13 adalah banyak karyawan yang merasa senang dengan bonus yang mereka dapatkan. Dengan perolehan jawaban 1 responden menjawab sangat setuju, 11 responden menjawab setuju dan 4 responden menjawab tidak setuju.
 - d. X14 : Kesimpulan dari variabel X14 adalah banyak karyawan yang merasa puas dan senang dengan jabatan yang mereka dapatkan saat ini. Karena jabatan yang mereka dapatkan sesuai dengan kemampuan dan keinginan yang diinginkan oleh karyawan.
 - e. X15 : Kesimpulan dari variabel X15 adalah banyak karyawan yang suka dan nyaman dengan lingkungan dan suasana kantor mereka. Seperti : kondisi kantor yang ber-Ac, teman atau sesama karyawan, namun ada juga yang tidak suka dengan suasana kantor mereka. Hal ini disebabkan oleh kondisi kantor yang dekat dengan pasar.

- f. X21 : Sebagian karyawan menyatakan malu apabila kualitas kerjanya buruk dan jelek. Karena apabila kualitas kerja mereka buruk dapat menurunkan kinerja mereka di dalam perusahaan tersebut.
- g. X22 : Sebagian responden menjawab setuju, karena menjalin hubungan kerjasama merupakan hal penting di dalam suatu organisasi guna untuk meningkatkan solidaritas antar karyawan, baik itu sesama karyawan maupun dengan atasan.
- h. X23 : Dari 16 responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang. Mereka beralasan bahwa di dalam bekerja seorang karyawan dituntut harus bekerja secara profesional dan tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak tanpa alasan yang jelas.
- i. X24 : Kesimpulan dari variabel X24 adalah banyak responden yang menjawab setuju. Karena seorang karyawan dituntut harus memiliki sopan santun, baik dalam berpakaian maupun bersikap (sesama karyawan atau nasabah).
- j. X25 : Kesimpulan dari variabel X25 adalah responden menjawab setuju. Karena di dalam bekerja yang dibutuhkan adalah kejujuran.
- k. Y1 : Kesimpulan dari variabel Y1 adalah responden banyak yang menjawab setuju, karena dalam menyelesaikan suatu pekerjaan seorang karyawan harus mempunyai tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- l. Y2 : Kesimpulan dari variabel Y2 adalah dari 16 responden 11 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab sangat setuju dan 3 responden menjawab kurang setuju. Target kerja yang ditetapkan oleh suatu perusahaan merupakan hal penting dalam bekerja, karena dengan adanya target karyawan dapat termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.
- m. Y3 : Responden yang menjawab setuju hampir keseluruhan, karena pengetahuan atau wawasan yang luas akan memunculkan ide – ide baru untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam bekerja.

- n. Y4 : Kesimpulan dari variabel Y4 adalah beberapa responden ada yang menjawab setuju, sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Karena intruksi dan umpan balik atasan terkadang diperlukan di dalam pekerjaan, guna untuk mengetahui kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan.
- o. Y5 : kesimpulan dari variabel Y5 adalah karyawan yang menjawab setuju sangat banyak. Karena seorang karyawan tidak hanya dituntut harus pintar namun harus mempunyai kreativitas yang tinggi dalam bekerja.