

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

BMT merupakan Balai Usaha Mandiri Terpadu yang berintikan *Baitul Maal* (Lembaga Sosial) dan *Baitut 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. *Baitut 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 yang produktif.

Pembiayaan untuk modal usaha kecil dilakukan dengan sistem bagi hasil (tanpa bunga) dan pola jual beli. Praktek 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 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT PAHLAWAN hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah 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 November 1996 BMT PAHLAWAN mulai bergerak membantu para pengusaha kecil 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 no. 33) Tulungagung BMT PAHLAWAN memberikan permodalan kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas. Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepada besarnya jumlah pinjaman. Namun didasarkan jumlah keuntungan mereka. Dan jika usaha mereka rugi maka kerugian akan ditanggung bersama. Hal ini berbeda dengan lembaga – lembaga keuangan konvensional yang tidak kenal nasib 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 pada tahun 1996 BMT ini hanya bermodalkan 15 juta, kini dalam usianya yang 19 tahun BMT Pahlawan telah berkembang mencapai dengan anggota binaan mencapai 12.129 orang. Mereka terdiri dari para pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor; perdagangan, perikanan, pengrajin, pertanian, PKL dan lain-lain. Anggota BMT juga terdiri dari para penyimpan, dan para donator, berada di seluruh pelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, BMT mendekati diri dengan membuka cabang-cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni; Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung No.14 Bandung Tulungagung, Cabang Gondang di Ruko Stadion Gondang No.1 Gondang Tulungagung, Cabang Ngunut di Jl. Raya Ngunut No. 4 Ngunut Tulungagung dan Pokusma di Notorejo Kecamatan Gondang Tulungagung.

Visi dan Misi BMT Pahlawan Tulungagung

1. Visi: Terwujudnya BMT yang terdepan, tangguh dan professional dalam membangun ekonomi umat.
2. Misi:
 - a. Memberikan layanan yang 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.

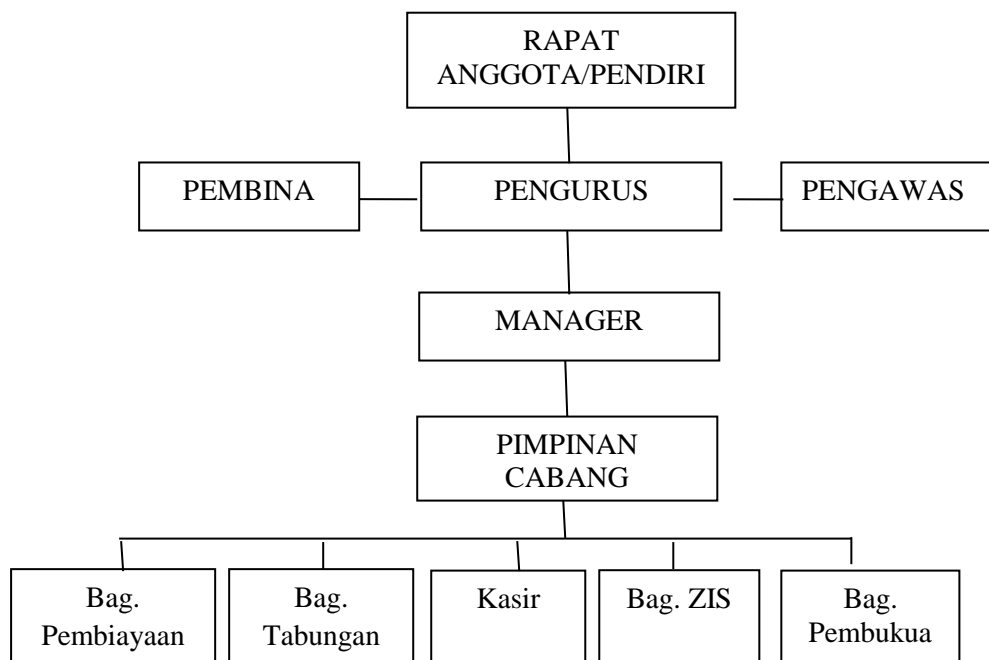
Turut serta dalam dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah.

Bidang Kepengurusan

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

STRUKTUR ORGANISASI

BMT PAHLAWAN TULUNGAGUNG



Gambar 2.1 : Struktur Organisasi BMT Pahlawan Tulungagung

Sumber : RAT BMT Pahlawan Tulungagung, 2015.

KEPENGURUSAN BMT PAHLAWAN

Dewan Pengawas	:
Pengawas Syariah	: Drs. H. Murdadlo
Pengawas	: H. Mulyono, SH H. Chamim Badruzaman
Dewan Pengurus	:
Ketua	: Dr. H. Laitupa Abdul Mutalib, Sp.PD
Wakil Ketua	: Drs. Affandi
Sekretaris	: Drs.H. Siswadi, MA
Wakil Sekretaris	: Dr. H. Anang Imam M, MKes
Bendahara	: Hj. Ir. Harmi Sulistyorini
Manager Umum	: H. Nyadin, MAP
Kabag Keuangan	: Dyah Iskandiana, S.Ag
Bagian Pembukuan	: Feri Yeti, SE
Bagian Pembiayaan	: Mispono, SE
Bagian ZISWA	: Fatkhur R. Albanjari
Bagian Data dan Informasi	: Miftahul Jannah,SE
Pimpinan Pokusma Notorejo	: Juprianto, S.Ag
Bagian Administrasi	: Dewi Kusnul Khotimah, Shi
Cabang Ngunut	: Marathul Anisa, SE
Cabang Bandung	: Nungky Suryandari, S.Sy
Cabang Gondang	: Arini Hidayati, SE.Sy
Bagian Penagihan	: Ariful Fauzi, SE, Sy
Marketing	: Hengky Ramona, SE

Muhammad Syafi'i, SH

Fendy Ariyanto, SE

Alamat Kantor : Jl. Ki Mangun Sarkoro, No 104

Tulungagung

Email : bmt.pahlawan@yahoo.co.id

No Tlp : 0355 – 328350

Bidang Keanggotaan

BMT adalah lembaga ekonomi yang dibangun dan ditumbuh kembangkan 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 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 atau menabung atau memperoleh pelayanan pembiayaan dan atau juga untuk membayar dan menerima 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.

Bidang Usaha BMT Pahlawan

Sebagai mitra pengusaha kecil, BMT PAHLAWAN bertekad membantu mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan ekonomi mereka. Adapun kegiatan yang dilakukan yakni :

1. 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 kerjasama (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 system yang sesuai syariah Islam. Dalam kerjasama inilah akan diperoleh bagian pendapatan.

Adapun jenis-jenis pembiayaan yang dilakukan BMT antara lain :

a. Pembiayaan *Musyarokah*

Pembiayaan Musyarokah adalah pembiayaan dengan akad sirkah atau kerjasama antara BMT dengan anggota atau Nasabah dengan modal tidak seluruhnya (sebagian) dari BMT atau penyertaan modal. Dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan.

b. Pembiayaan *Murabahah*

Pembiayaan Murabahah adalah system pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana 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.

c. Pembiayaan *Bai' Bitsaman Ajil* (BBA)

Pembiayaan *Ba'i Bitsaman Ajil* (BBA) adalah system 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 ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

d. Pembiayaan *Qardul Hasan*

Pembiayaan *Qardul Hasan* adalah pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada nasabah (peminjam) walau untuk usaha dan ada hasilnya. Dan jika bangkrut yang bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman. Contoh : untuk pembelian obat, untuk memberi modal bagi orang yang tidak mampu.

2. Menghimpun Simpanan atau Tabungan

Macam-macam Simpanan atau Tabungan di BMT :

- a. Simpanan Pokok yaitu simpanan yang dibayarkan sekali ketika masuk anggota baru BMT.

- b. Simpanan Wajib yaitu simpanan yang wajib dibayarkan tiap bulan atau setiap mengangsur pembiayaan.
- c. Simpanan Pokok Khusus (saham) yaitu simpanan yang dibayarkan untuk modal awal dan pemupukan modal BMT, simpanan ini tidak bisa diambil kecuali dalam keadaan tertentu. Simpanan ini akan memperoleh deviden (Pembagian SHU) tiap tahun.
- d. Simpanan Sukarela dengan pola mudharabah, ada 2 macam:
 - 1 *Simpanan mudharabah biasa* yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tidak terbatas, dapat diambil sewaktu waktu serta jumlah pengembilannya tidak dibatasi.
 - 2 *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.
- a. Simpanan investasi khusus yakni simpanan khusus bagi perorangan atau kolektif jangka waktu minimal 5 tahun dan, akan memperoleh bagi hasil khusus yang dapat diambil setiap bulan.
- b. Simpanan Haji yakni simpanan khusus bagi perorangan yang telah mempunyai niat untuk menunaikan ibadah haji. Inshaallah dengan menyisihkan Rp 500.000,- tiap bulan penabung akan dapat menunaikan ibadah haji.

- c. Simpanan Pensiun yakni simpanan khusus bagi perorangan yang bisa diambil jika yang bersangkutan telah pensiun.

3. Penghimpunan Saham (Simpanan Pokok Khusus)

Modal sangat diperlukan dalam sebuah usaha lebih-lebih bagi lembaga keuangan, ketersediaan modal sendiri sangat menentukan kokoh tidaknya BMT. BMT Pahlawan yang ketika awal berdiri modal awal yang terkumpul dari 67 tokoh pendiri hanya sekitar Rp 15.000.000. Alhamdulillah hingga tahun ke 13 ini modal BMT Rp 1.176.325.896,-. Namun demikian jumlah ini masih sangat minim jika di banding dana pihak ke tiga yang mencapai Rp 16.758.539.103,-. Sesuai ketentuan seharusnya modal sendiri minimal 12,5 % dari dana pihak ketiga atau sebesar Rp 2.094.817.387,-. Oleh sebab itu hingga saat ini BMT Pahlawan masih kekurangan modal sendiri (saham) sebesar Rp 918.491.491.

4. Kegiatan Mengelola ZIS dan Kegiatan Sosial dakwah

Sebagaimana dijelaskan dimuka bahwa kegiatan Baitul Maal BMT adalah mengumpulkan zakat, infaq sodaqoh dan hibah dari para Aghniya; dan menyalurkannya kepada golongan 8 asnaf serta 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 sekaligus penyalur zakat, infaq, shodaqoh,

hibah dan sejenis. 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)” Jika mereka bakhil maka harta itu akan dikalungkan di hari 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 akhirnya lahir muzaqqi-muzaqqi baru, bukan sebaliknya semakin diberi ZIS semakin abadi gelar kemiskinannya.

Ketiga :

Untuk mengikis kesenjangan sosial yang semakin hari semakin menganga antara si kaya dan si miskin. Rasullullah SAW bersabda: “
Bukanlah golonganku, orang (besar) yang tidak belas kasih pada orang kecil dan orang (kecil) yang tidak menghargai orang besar

“(HR. Anas).

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Standar Operational Prosedur (X2), dan variabel terikatnya adalah Etos Kerja Karyawan (Y) di BMT PAHLAWAN Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian dari 3 variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 17 karyawan sebagai responden, mengenai 3 variabel tersebut terhadap BMT PAHLAWAN Tulungagung. Berikut ini adalah tabel dan deskripsi tentang tanggapan dari responden karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS 23 berikut deskripsi *statistic* berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.1

Data Deskripsi variabel Budaya Organisasi (X1)

ITEM	SS		S		N	
	Orang	%	Orang	%	orang	%
X ₁ 1	5	29,41	7	41,17	5	29,41
X ₁ 2	4	23,52	8	47,05	5	29,41
X ₁ 3	5	29,41	10	58,82	2	11,7
X ₁ 4	6	35,29	7	41,17	3	17,64
X ₁ 5	5	29,41	7	41,17	5	29,41
X ₁ 6	3	17,64	9	52,94	4	23,52
X ₁ 7	5	29,41	8	47,05	4	23,52
X ₁ 8	8	47,05	9	52,94	0	0
X ₁ 9	8	47,05	9	52,94	0	0
X ₁ 10	4	23,52	4	23,52	9	52,94

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) digunakan untuk karyawan selalu memberikan pendapat pada saat rapat

(X_{11}) mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, kemudian 7 responden (41,17%) menyatakan setuju, dan 5 responden (29,41%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{12}) yaitu karyawan lebih senang pimpinan selalu mengingatkan mengenai tenggang waktu penyelesaian laporan mendapatkan respon sebanyak 4 responden (23,52%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 5 responden (29,41%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{13}) yaitu adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (58,82%) menyatakan setuju, dan 2 responden (11,7%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{14}) yaitu adanya aturan standar operasional prosedur kerja di setiap bagian pekerjaan mendapatkan respon sebanyak 6 responden (35,29%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (41,17%) menyatakan setuju, dan 3 responden (17,64%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya

organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{15}) yaitu karyawan selalu diberikan kebebasan dalam mengemukakan pendapat mendapat respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (41,17%) menyatakan setuju, dan 5 responden (29,41%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{16}) yaitu karyawan selalu memberikan kritik dan saran secara terbuka disetiap pekerjaan mendapatkan respon sebanyak 3 responden (17,64%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (52,94%) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{17}) yaitu adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (47,05%) menyatakan setuju, dan 2 responden (11,7%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{18}) yaitu setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung selalu meminta izin pada atasan apabila ada kegiatan di luar kantor mendapatkan respon sebanyak 8 responden (47,05%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (52,94%) menyatakan setuju, dan 0 responden (0%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahan dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{19}) yaitu setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja mendapatkan respon sebanyak 8 responden (47,05%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (52,94%) menyatakan setuju, dan 0 responden (0%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahan dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{110}) yaitu setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mendapatkan alokasi imbalan sesuai atas prestasi kerja yang baik mendapatkan respon sebanyak 4 responden (23,52%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (23,52%) menyatakan setuju, dan 9 responden (52,94%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahan dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Variabel Standar Operasional Prosedur (X2)

Tabel 4.2

Data Deskripsi Variabel *Standar Operasional Prosedur* (X2)

ITEM	SS		S		N	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%
X₂1	4	23,52	7	41,17	6	35,29
X₂2	5	29,41	8	47,05	4	23,52
X₂3	7	41,17	6	35,29	4	23,52
X₂4	5	29,41	7	41,17	5	29,41
X₂5	4	23,52	9	52,94	4	23,52
X₂6	4	23,52	11	1,87	2	11,7
X₂7	4	23,52	9	52,94	4	23,52
X₂8	4	23,52	10	58,82	3	17,64
X₂9	5	29,41	7	41,17	5	29,41
X₂10	4	23,52	8	47,05	5	29,41

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (X2) digunakan untuk adanya job description dan job specification (**X₂1**) mendapatkan respon sebanyak 4 responden (23,52%) menyatakan sangat setuju, kemudian 7 responden (41,17%) menyatakan setuju, dan 6 responden (35,29%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (**X₂2**) yaitu setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mendapatkan alur tugas, wewenang, dan tanggungjawab mendapatkan respon

sebanyak, 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (47,05%) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_23) yaitu setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan masing-masing dengan penuh tanggung jawab mendapatkan respon sebanyak 7 responden (41,17%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (35,29%) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_24) yaitu Melindungi organisasi dan karyawan dari malpraktek atau kesalahan administrasi mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (41,17%) menyatakan setuju, dan 5 responden (29,41%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_25) yaitu melindungi karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan mendapatkan respon sebanyak 4 responden (23,52%) menyatakan

sangat setuju, 9 responden (52,94%) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_{26}) yaitu setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya mendapatkan respon sebanyak 4 responden (23,52%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (1,87%) menyatakan setuju, dan 2 responden (11,7%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_{27}) yaitu Karyawan mampu melayani anggota atau calon anggota dengan baik sesuai dengan harapan yang diinginkan mendapatkan respon sebanyak 4 responden (23,52%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (52,94%) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_{28}) yaitu Karyawan mampu sama-sama disiplin dalam berkerja mendapatkan respon sebanyak 4 responden (23,52%) menyatakan sangat

setuju, 10 responden (58,82%) menyatakan setuju, dan 3 responden (17,64%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (**X₂9**) yaitu karyawan mampu bekerja dengan tekun disetiap pekerjaan yang dilakukan mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (41,17%) menyatakan setuju, dan 5 responden (29,41%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (**X₂10**) yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa percaya diri dan tanggungjawab mendapatkan respon sebanyak 4 responden (23,52%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (47,05%) menyatakan setuju, dan 5 responden (29,41%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Variabel Etos Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3

Data Deskripsi Variabel *Etos Kerja Karyawan (Y)*

ITEM	SS		S		N	
	Orang	%	Orang	%	orang	%
Y ₁	8	47,05	5	29,41	4	23,52
Y ₂	5	29,41	8	47,05	4	23,52
Y ₃	6	35,29	6	35,29	5	29,41
Y ₄	5	29,41	8	47,05	4	23,52
Y ₅	2	11,7	12	2,04	3	17,64
Y ₆	5	29,41	8	47,05	4	23,52
Y ₇	5	29,41	8	47,05	4	23,52
Y ₈	3	17,64	9	52,94	5	29,41
Y ₉	5	29,41	10	58,82	2	11,76
Y ₁₀	5	29,41	7	41,17	5	29,41

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja Karyawan (Y) digunakan untuk setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan (Y₁) mendapatkan respon sebanyak 8 responden (47,05 %) yang menyatakan sangat setuju, 5 responden (29,41%) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y₂) yaitu setiap karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mempunyai hubungan baik dengan semua anggota atau calon anggota

mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (47,05 %) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y_3) yaitu dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat mendapatkan respon sebanyak 6 responden (35,29%) menyatakan setuju, 6 responden (35,29%) menyatakan setuju, dan 5 responden (29,41%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y_4) yaitu dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (47,05 %) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y_5) yaitu pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang selesai tepat waktu mendapatkan respon sebanyak 2 responden (11,7%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (2,04%) menyatakan setuju, dan 3 responden (18,42%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja

karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y_6) yaitu setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (47,05 %) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y_7) yaitu setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (47,05 %) menyatakan setuju, dan 4 responden (23,52%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y_8) yaitu Saudara memandang menjadi karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam mendapatkan respon sebanyak 3 responden (17,64%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (52,94%) menyatakan setuju, dan 5 responden (29,41%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana

setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y_9) yaitu saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan BMT PAHLAWAN Tulungagung mendapatkan responden sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (58,82%) menyatakan setuju. Dan sebanyak 2 responden (11,76%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y_{10}) yaitu setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu mendapatkan respon sebanyak 5 responden (29,41%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (41,17%) menyatakan setuju, dan 5 responden (29,41%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

C. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungannya menggunakan model statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan, maka diperlukan alat ukur yang dapat menunjang kebenaran penelitian ini. Adapun alat ukur dan cara mengukurnya adalah sebagai berikut :

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan seperti yang dijelaskan oleh Nugroho.¹ Validitas merupakan derajat untuk mengukur ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 For Windows (Statistical Package for Social Sciences). Metode pengambilan keputusan pada uji validitas salah satunya dapat menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 dan diuji satu arah dengan kriteria sebagai berikut:²

- a) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid
- b) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 17 orang atau karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung maka r tabel dapat diketahui dari df (*degree of freedom*) = n (*jumlah responden*) – 2 yaitu (df = 17 - 2 = 15), maka dapat diketahui dari r tabel dengan nilai $r = 0,482$

Berdasarkan *Item-Total Statistic* nilai *Corrected Item-Total* untug masing-masing item adalah :

¹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistic Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisitas, 2009), hlm. 105

² Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS, Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Gava Media,2010) , hlm. 121

Tabel 4.4**Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Nomor item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	0.967	Valid
P2	0.940	Valid
P3	0.946	Valid
P4	0.926	Valid
P5	0.967	Valid
P6	0.892	Valid
P7	0.872	Valid
P8	0.833	Valid
P9	0.822	Valid
P10	0.896	Valid

Tabel 4.5**Uji Validitas Instrumen Variabel Standar Operasional Prosedur (X2)**

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	0.925	Valid
P2	0.975	Valid
P3	0.851	Valid
P4	0.975	Valid
P5	0.975	Valid
P6	0.915	Valid
P7	0.975	Valid
P8	0.925	Valid
P9	0.975	Valid
P10	0.851	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 4.6
Uji Validitas Instrumen Variabel Etos Kerja Karyawan (Y)

Nomor item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	0.906	Valid
P2	0.979	Valid
P3	0.924	Valid
P4	0.946	Valid
P5	0.965	Valid
P6	0.979	Valid
P7	0.965	Valid
P8	0.901	Valid
P9	0.898	Valid
P10	0.979	Valid

Berdasarkan pada tabel-tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 3 bagian dan terdiri dari 30 pertanyaan, mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar daripada r tabel dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, maka dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Nugroho dan Suyuthi mengatakan bahwa kusioner dikatakan reliable jika mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* > dari 60%.³

Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan batasan 60% atau 0,6 dengan kriteria sebagai berikut:

³ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistic....*, hlm. 97

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel.
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel.
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel.
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel.
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 23, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Varibel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	10

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Varibel Standar Operasional Prosedur (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	10

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Varibel Etos Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	10

Berdasarkan pada tabel-tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri atas 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) mempunyai nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,60 dan sesuai dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sangat reliable.

2. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah dilakukan pada model regresi berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat digunakan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat jika asymp sig. (2-tailed) > 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika asymp sig (2-tailed) < 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagaiberikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	budaya organisasi	standar operasional prosedur	etos kerja
N	17	17	17
Normal Parameters ^a			
Mean	39.82	40.53	40.24
Std. Deviation	6.654	7.186	6.888
Most Extreme Differences			
Absolute	.137	.143	.192
Positive	.137	.143	.162
Negative	-.126	-.142	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z	.566	.589	.793
Asymp. Sig. (2-tailed)	.905	.878	.556

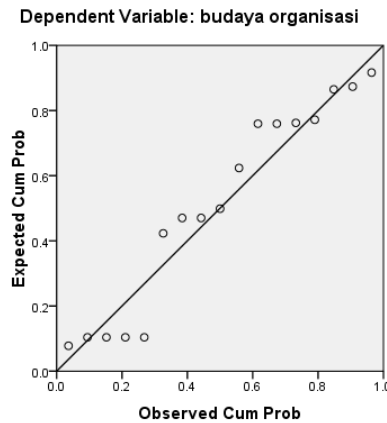
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel One-sample Kolmogorov Smirnov Test diperoleh angka Asymp.sig (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan atau $\alpha = 5\%$) untuk mengambil keputusan. Dari hasil uji normalitas menggunakan one-sample Kolmogorov-smirnov diperoleh nilai 0,905 untuk variabel budaya organisasi yang lebih dari 0,05, untuk variabel standar operasional prosedur memperoleh nilai 0,878 lebih dari 0,05, dan untuk variabel etos kerja karyawan memperoleh nilai 0,556 lebih dari 0,05, sehingga hasil keputusan menyatakan bahwa distribusi data adalah normal. Adapun hasil uji normalitas data kurva normal probability plot, sebagai berikut :

Gambar 4.1

Uji Normalitas Probability Plot Budaya Organisasi (X_1)

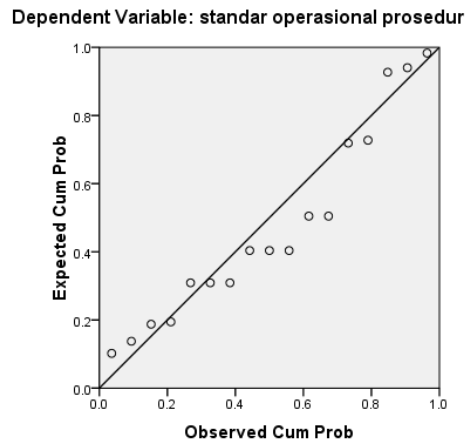
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Uji Normalitas Probability Plot Standar Operasional Prosedur (X_2)

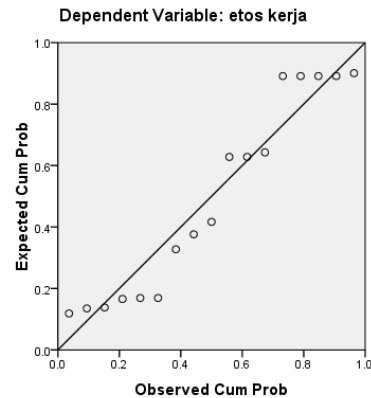
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3

Uji Normalitas Probability Plot Etos Kerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan Normal P-P Plot data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu varibel yang dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan

titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian dari penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan metode TOL (*Tolerance*) dan VIF(*Variance Inflation Factor*), apabila nilai VIF < 10 (kurang dari 10) dan nilai tolerance-nya > 0,10 (lebih dari 10), maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari perhitungan regresi, maka akan diperoleh nilai VIF dan Tolerance sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.713	3.626		1.575	.138		
	x1	1.194	.103	1.154	11.600	.000	.195	5.120
	x2	-.303	.158	-.190	-1.915	.076	.195	5.120

a. Dependent Variable: y

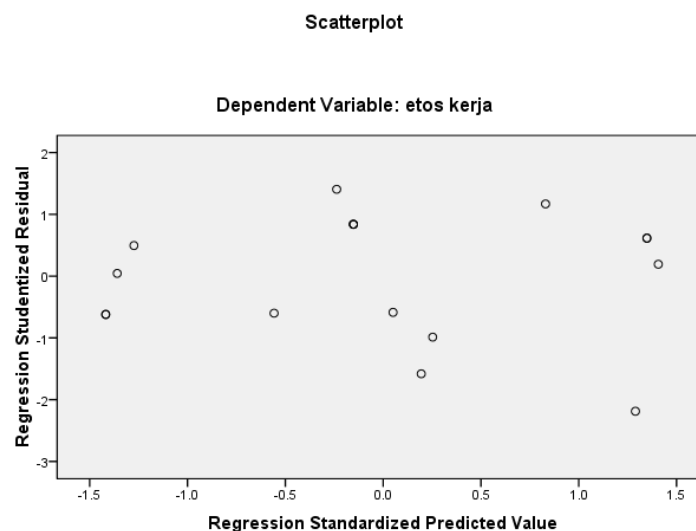
Berdasarkan output di atas diketahui bahwa :

Nilai tolerance variabel (X_1) dan minat (X_2) yakni 0,195 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel (X_1) dan minat (X_2) yakni 5,120 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk pengujian apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut dengan homokedasitas. Cara menilai uji heteroskedasitas adalah dengan melakukan uji korelasi *spearman* yang dilakukan dengan cara mengkolerasikan nilai *unstandardized residual* dengan masing-masing variabel independen ((X_1) , (X_2)). Dari hasil uji korelasi *spearman*, diperoleh hasil sebagai berikut

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar scatterplot terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga grafik tersebut

tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan pada penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan kontinuitas hubungan Etos Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel tetap dan variabel bebas adalah budaya organisasi (X_1), standar operasional prosedur (X_2). Adapun hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.661	1.574		.420	.681
	budaya organisasi	.400	.192	.386	2.085	.056
	standar operasional prosedur	.584	.177	.609	3.290	.005

a. Dependent Variable: etos kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut :

$$Y = 0.661 + 0,400X_1 + 0,584X_2$$

Dari model persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\alpha = 0,661$$

Nilai konstanta (α) sebesar 0,661 menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi (X_1), standar operasional prosedur (X_2), sama dengan nol atau konstanta maka besarnya nilai etos kerja karyawan di BMT PAHLAWAN Tulungagung (Y) yaitu sebesar 0,661 satuan.

$$b_1 = 0,400$$

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,400 nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel etos kerja karyawan di BMT PAHLAWAN Tulungagung, artinya jika setiap penambahan 1 macam X_1 , budaya organisasi akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,400, dan sebaliknya jika budaya organisasi menurunkan 1 macam X_1 , maka etos kerja karyawan akan turun 0,400 dengan anggapan (X_2) tetap.

$$b_2 = 0,584$$

Nilai koefisien regresi (B_1) sebesar 0,584 nilai (B_2) yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel etos kerja karyawan di BMT PAHLAWAN Tulungagung, artinya jika setiap penambahan 1 macam (X_2), standar operasional prosedur akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,584, dan sebaliknya jika standar operasional prosedur menurunkan 1 macam (X_2), maka etos kerja karyawan akan turun 0,584 dengan anggapan X_1 tetap.

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	Y	Unstandardized Predicted Value	Residual
N		17	17	17	17	17
Normal Parameters ^a	Mean	39.82	40.53	40.24	40.2352941	.0000
	Std. Deviation	6.654	7.186	6.888	6.82114428	.95560
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.143	.192	.137	.153
	Positive	.137	.143	.162	.134	.086
	Negative	-.126	-.142	-.192	-.137	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.566	.589	.793	.564	.632
Asymp. Sig. (2-tailed)		.905	.878	.556	.909	.819

a. Test distribution is Normal.

Terlihat bahwa nilai P – value yaitu asymp.sig (2-tailed) bernilai 0,819 > 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa residual telah memenuhi asumsi distribusi normal.

5. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana jika $t_{hitung} > t$ tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikannya jika nilai sig. < tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka secara parsial atau individu variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.661	1.574		.420	.681
	budaya organisasi	.400	.192	.386	2.085	.056
	standar operasional prosedur	.584	.177	.609	3.290	.005

a. Dependent Variable: etos kerja

Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. H₀ diterima atau H₁ ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$
2. H₀ ditolak atau H₁ diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

Dengan Probabilitas :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H₀ diterima atau H₁ ditolak
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H₀ ditolak atau H₁ diterima

a) Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan output pada tabel di atas diketahui t_{hitung} adalah 2,085, sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, df = n-k atau 14 pada tabel dua sisi maka t_{tabel} adalah 2,144. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,085 < 2,144$) dan nilai signifikansi $0,023 > 0,05$ maka H₀ diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh terhadap etos kerja karyawan di BMT PAHLAWAN Tulungagung.

b) Variabel Standar Operasional Prosedur (X_2)

Berdasarkan output pada tabel di atas diketahui t_{hitung} adalah 3,290, sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, $df = n-k$ atau 14 pada tabel dua sisi maka t_{tabel} adalah 2,144. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3290 > 2,144$) dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ maka H_0 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh terhadap etos kerja karyawan di BMT PAHLAWAN Tulungagung.

b. Uji secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikansi secara simultan atau bersama-sama antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Standar Operasional Prosedur (X_2), terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT PAHLAWAN Tulungagung (Y), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744.448	2	372.224	356.666	.000 ^a
	Residual	14.611	14	1.044		
	Total	759.059	16			

a. Predictors: (Constant), standar operasional prosedur, budaya organisasi

b. Dependent Variable: etos kerja

Berdasarkan output SPSS 23 diatas diketahui F_{hitung} adalah 356,666 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan kebebasan $(n-k)$ $17-3 = 14$ maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,74. Dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($356,666 <$

3,74), maka H_0 diterima, artinya bahwa tidak ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Standar Operasional Prosedur (X_2) terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT PAHLAWAN Tulungagung (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Budaya Organisasi, dan Standar Operasional Prosedur) terhadap variabel dependen (Etos Kerja Karyawan). Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 23 dapat dilihat nilai koefisiensi determinasi, sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.981	.978	1.022

a. Predictors: (Constant), standar operasional prosedur, budaya organisasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,981 atau (98,1%). Ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi, Standar Operasional Prosedur) terhadap variabel dependen (Etos Kerja Karyawan) sebesar 98,1%. Sedangkan sisanya (100% - 98,1% = 0,019%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.