

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdiri BMT Pahlawan Tulungagung

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, amil, muallaf, ghorim, hamba sahaya, sabilillah dan ibnu sabil. 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 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 Pahlaan 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 mendekatkan diri dengan membuka cabang-cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni: Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung, Cabang Gondang di Ruko Stadion Gondang, Cabang Ngunut Dan Pokusma Di Notorejo.

2. Visi dan Misi BMT Pahlawan Tulungagung

a. Visi BMT Pahlawan

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.

b. Misi BMT Pahlawan

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. Bidang Kepengurusan BMT Pahlawan Tulungagung

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

Tabel 4.1

Dewan Pengawas BMT Pahlawan Tulungagung

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

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Tabel 4.2

Dewan Pengurus BMT Pahlawan Tulungagung

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

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Tabel 4.3

Pengelola/Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

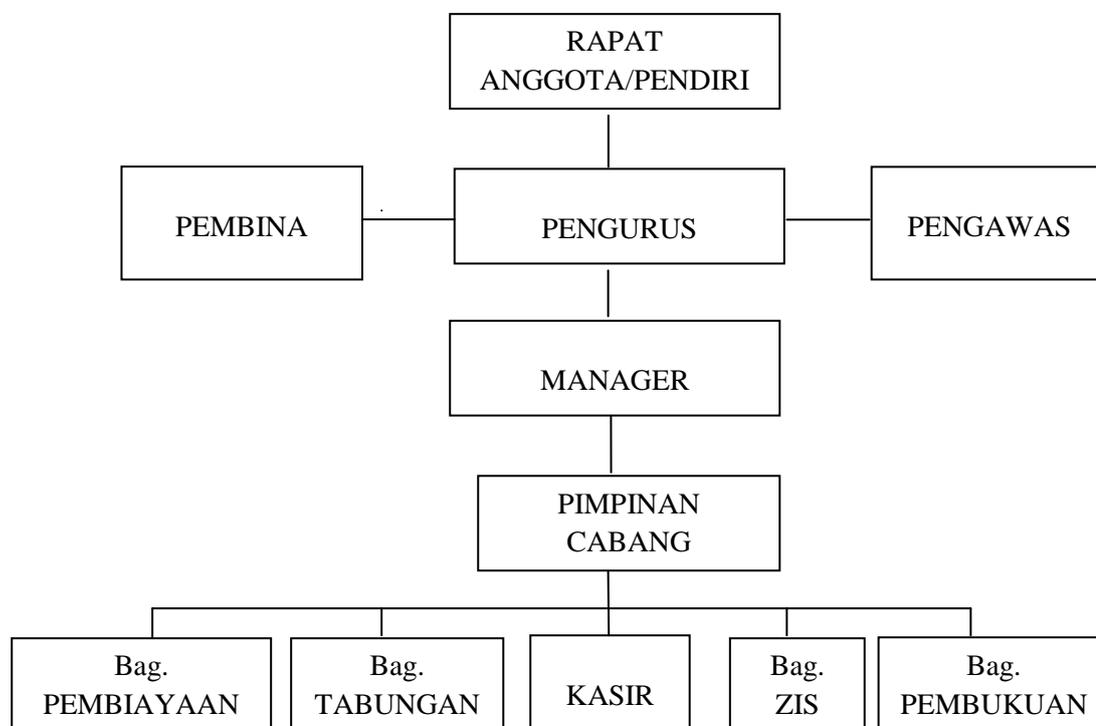
No	Nama	Jabatan
1.	H. Nyadin, MAP	General Manager
2.	Dyah Iskandiana, S.Ag	Manager Keuangan
3.	Feri Yeti, SE	Manager Pembukuan
4.	Mispono, SE	Manager Pembiayaan
5.	Miftahul Jannah,SE	Manager Data dan Informasi
6.	Juprianto, S.Ag	Manager Pokusma Notorejo
7.	Dewi Kusnul Khotimah, Shi	Kabag Administrasi
8.	Marathul Anisa, SE	Kantor Kas Ngunut
9.	Nungky Suryandari, S.Sy	Kantor Kas Bandung
10	Arini Hidayati, SE.Sy	Kantor Kas Gondang
11.	Fatkhur Rohman Albanjari,SE	Bagian ZISWA
12	Astra Bella Flamboyan, S.Psi	Bagian Teller
13	Mahmud, S.M	Bagian Penagihan
14	Sutrisno, M.Pd.I	Bagian Penagihan
15	Mohammad Fauzi, S.H	Bagian Pemasaran

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

4. Struktur Organisasi BMT Pahlawan Tulungagung

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMT Pahlawan Tulungagung



5. Perkembangan Anggota BMT Pahlawan Tulungagung

Tabel 4.4

Tabel Perkembangan Anggota BMT Pahlawan

No	Anggota	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1	Pendiri/Anggota Tetap	61 orang	61 orang	61 orang
2	Penanam saham	63 orang	63 orang	63 orang
3	Penyimpan/Penabung			
	a. Simpanan Mudhorobah	6.822 orang	7.404 orang	8.081 orang
	b. Simpanan Berjangka/ Deposito Mudhorobah	3.105 orang	3.109 orang	3.708 orang
	c. Tabungan Haji	178 orang	172 orang	171 orang
	d. Tabungan Pensiun	232 orang	215 orang	210 orang
4	Penerima Pembiayaan			
	a. Pembiayaan BBA	774 orang	582 orang	620 orang
	b. Pembiayaan Murabahah	601 orang	471 orang	503 orang
	c. Pembiayaan Qordul Hasan	60 orang	52 orang	53 orang
	Total	11.896 orang	12.129 orang	13.470 orang

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Dari tabel diatas dapat diamati bahwa pada tahun 2014-2016 jumlah pendiri atau anggota dan penanam saham tetap tidak mengalami penurunan dan peningkatan. penyimpan/penabung pada tahun 2014-2016 selalu mengalami peningkatan yang sangat pesat dibandingkan dengan penerima pembiayaan yang pada 2014-2016 selalu mengalami penurunan jumlah nasabah pembiayaan. Dilihat dari data perkembangan asset dan data perkembangan BMT Pahlawan pada tahun 2014-2016 ini apabila jumlah asset dan jumlah perkembangan bmt naik maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMT Pahlawan.

6. Data *Punishmen* dan *Reward* BMT Pahlawan

Tabel 4.5
Data *Punishmen* Dan *Reward* Tahun 2014-2016
BMT Pahlawan Tulungagung

No	Jenis Peraturan dan Reward	Tahun								
		2014			2015			2016		
		TL	T	T2	TL	T	T2	TL	T	T2
1.	Terlambat masuk kerja	11 Orang	-	-	10 Orang	-	-	10 Orang	-	-
2.	Terlambat mengumpulkan laporan setiap hari	10 Orang	-	-	15 Orang	-	-	15 Orang	-	-
3.	Tidak disiplin dalam berpakaian	5 Orang	-	-	5 Orang	-	-	5 Orang	-	-
4.	Mendapatkan reward	11 Orang			11 Orang			11 Orang		

Sumber: BMT Pahlawan Tulungagung

TL = Teguran Lisan

T = Peringatan Tertulis

T2 = Peringatan Tertuis Ke 2

Karyawan masih banyak yang tidak disiplin dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dilihat pada tahun 2014-2016 selalu ada karyawan yang terlambat masuk kerja, terlambat mengumpulkan laporan setiap hari, tidak disiplin dalam berpakaian dan mendapatkan teguran lesan dari pimpinan. Selain teguran karena ketidak disiplinan karyawan pimpinan juga memberikan *reward* kepada karyawan. *Reward* merupakan tambahan upah yang diterima pekerja atau karyawan karena ada sesuatu hal. Apabila kinerja kerja karyawan meningkat atau mencapai target tertentu maka akan mendapatkan *reward* dalam bentuk pembayaran berupa uang atau dalam bentuk lainnya selain dari pada gaji yang telah ditentukan

B. Karakteristik Responden

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

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

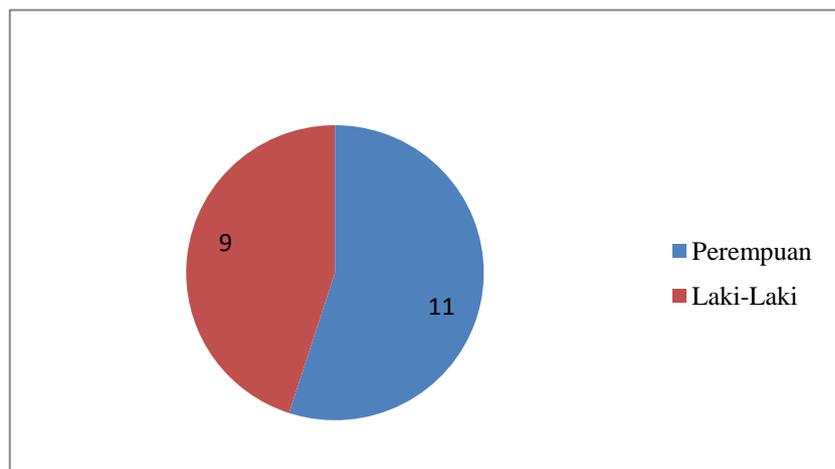
Tabel 4.6
Jenis Kelamin Responden
BMT Pahlawan Tulungagung

No	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Perempuan	11	55%
2	Laki-laki	9	45%
TOTAL		20	100%

Sumber: data peneliti yang diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BMT Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 11 orang atau 55% sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 7 orang atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Pahlawan Tulungagung adalah perempuan. Lebih jelasnya presentase jenis kelamin ini divisualisasikan dalam bentuk diagram lingkaran dibawah ini.

Diagram 4.1
Kenis Kelamin Responden
BMT Pahlawan Tulungagung



Sumber: data peneliti yang diolah

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia esponden karyawan BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

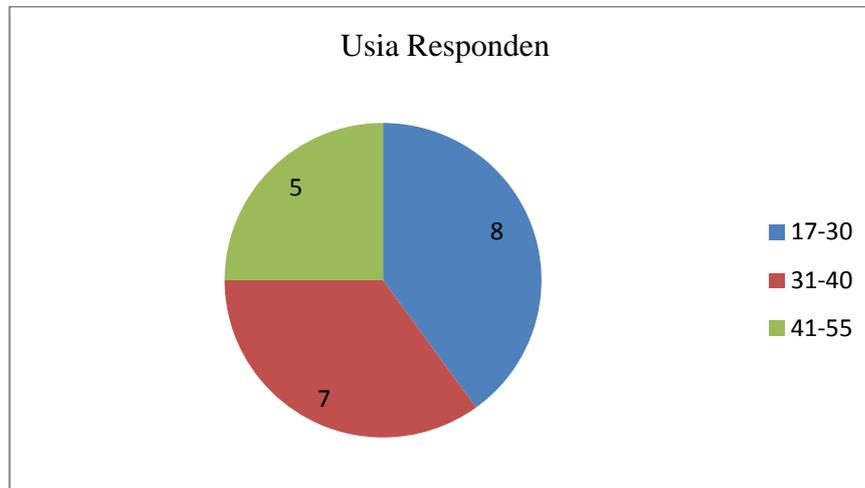
Tabel 4.7
Usia Responden
BMT Pahlawan Tulungagung

No	Usia responden	Jumlah responden	Prosentase (%)
1	17 – 30 tahun	8	40%
2	31- 40 tahun	7	35%
3	41-55 tahun	5	25%
	Jumlah	20	100%

Sumber: data peneliti yang diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui tentang usia responden atau karyawan BMT Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 17-30 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 40% dan 7 orang atau 35% berusia antara 31-40 tahun sedangkan sisanya adalah responden berusia antara 41-55 tahun sebanyak 5 orang atau 25%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Pahlawan Tulungagung berusia antara 17-30 tahun. Lebih jelasnya presentase jenis kelamin ini divisualisasikan dlam bentuk diagrm lingkaran dibawah ini.

Diagram 4.2
Kenis Kelamin Responden
BMT Pahlawan Tulungagung



Sumber: data peneliti yang diolah

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tingkat Pendidikan Responden
BMT Pahlawan Tulungagung

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SMA/SLTA	0	
2.	S1	20	100%
3.	S2	0	
4.	S3	0	
	Jumlah	20	100%

Sumber: data peneliti yang diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui tentang pendidikan responden atau karyawan BMT Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang terbanyak adalah karyawan dengan lulusan strata satu/sarjana.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Etos Kerja Islam

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Etos Kerja Islam (X1)

ITEM	SS		S		R		KS		TS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
X1.1	5	25%	15	75%	0	0%	0	0%	0	0%
X1.2	4	20%	16	80%	0	0%	0	0%	0	0%
X1.3	8	40%	11	55%	1	5%	0	0%	0	0%
X1.4	5	25%	14	70%	1	5%	0	0%	0	0%
X1.5	7	35%	13	65%	0	0%	0	0%	0	0%
X1.6	4	20%	15	75%	1	5%	0	0%	0	0%
X1.7	5	25%	14	70%	1	5%	0	0%	0	0%
X1.8	6	30%	14	70%	0	0%	0	0%	0	0%
X1.9	5	25%	15	75%	0	0%	0	0%	0	0%
X1.10	4	20%	16	80%	0	0%	0	0%	0	0%
X1.11	4	20%	16	80%	0	0%	0	0%	0	0%
X1.12	5	25%	15	75%	0	0%	0	0%	0	0%
X1.13	3	15%	17	85%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil diatas pada tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel etos kerja Islam yang diwakili oleh 13 item pertanyaan, dimana X1.1 sebanyak 5 orang (25%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju. X1.2 sebanyak 4 orang (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (80%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju. X1.3 sebanyak 8 orang (40%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 orang (55%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju.

X1.4 sebanyak 5 orang (25%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang (70%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju. X1.5 sebanyak 7 orang (35%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 orang (65%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju. X1.6 sebanyak 4 orang (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju.

X1.7 sebanyak 5 orang (25%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang (70%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju. X1.8 sebanyak 6 orang (30%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang (70%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju. X1.9 sebanyak 5 orang (25%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju.

X1.10 sebanyak 4 orang (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (80%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju. X1.11 sebanyak 4 orang (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (80%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju. X1.12 sebanyak 5 orang (25%) menyatakan

sangat setuju, sebanyak 15 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju. X1.13 sebanyak 3 orang (15%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 orang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju.

2. Variabel komitmen organisasi

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (X2)

ITEM	SS		S		R		KS		TS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
X2.1	2	10%	17	85%	0	0%	1	5%	0	0%
X2.2	1	5%	17	85%	1	5%	0	0%	1	5%
X2.3	4	20%	13	65%	3	15%	0	0%	0	0%
X2.4	2	10%	17	85%	0	0%	1	5%	0	0%
X2.5	4	20%	6	30%	7	35%	2	10%	1	5%
X2.6	2	10%	16	80%	1	5%	1	5%	0	0%
X2.7	3	15%	16	80%	1	5%	0	0%	0	0%
X2.8	1	5%	17	85%	2	10%	0	0%	0	0%
X2.9	1	5%	17	85%	2	10%	0	0%	0	0%
X2.10	4	20%	6	30%	7	35%	3	15%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil diatas pada tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi yang diwakili oleh 10 item pertanyaan, dimana X2.1 sebanyak 2 orang (10%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. X2.2 sebanyak 1 orang (5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1 orang (5%) menyatakan tidak setuju. X2.3 sebanyak 4 orang (20%) menyatakan

sangat setuju, sebanyak 13 orang (65%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (15%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju.

X2.4 sebanyak 2 orang (10%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. X2.5 sebanyak 4 orang (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 orang (30%) menyatakan setuju, sebanyak 7 orang (35%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 orang (10%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1 orang (5%) menyatakan tidak setuju. X2.6 sebanyak 2 orang (10%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (80%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. X2.7 sebanyak 3 orang (15%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (80%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju.

X2.8 sebanyak 1 orang (5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (10%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. X2.9 sebanyak 1 orang (5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (10%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. X2.10 sebanyak 4 orang (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 orang (30%) menyatakan setuju, sebanyak

7 orang (35%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 orang (15%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 11

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM	SS		S		R		KS		TS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Y.1	2	10%	18	90%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.2	1	5%	17	85%	2	10%	0	0%	0	0%
Y.3	4	20%	13	65%	3	15%	0	0%	0	0%
Y.4	3	15%	17	85%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.5	4	20%	6	30%	8	40%	2	10%	0	0%
Y.6	3	15%	16	80%	1	5%	0	0%	0	0%
Y.7	3	15%	16	80%	1	5%	0	0%	0	0%
Y.8	1	5%	17	85%	2	10%	0	0%	0	0%
Y.9	1	5%	17	85%	2	10%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil diatas pada tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan yang diwakili oleh 9 item pertanyaan, dimana Y.1 sebanyak 2 orang (10%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang (90%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. Y.2 sebanyak 1 orang (5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (10%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. Y.3 sebanyak 4 orang (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 orang (65%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (15%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju.

Y.4 sebanyak 3 orang (15%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. Y.5 sebanyak 4 orang (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 orang (30%) menyatakan setuju, sebanyak 8 orang (40%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 orang (10%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. Y.6 sebanyak 3 orang (15%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (80%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju.

Y.7 sebanyak 3 orang (15%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (80%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. Y.8 sebanyak 1 orang (5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (10%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. Y.8 sebanyak 1 orang (5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (10%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang (0%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuisioner menggunakan metode Pearson's Product Moment Correlation. Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam (X1)

Nomor Item	<i>Pearson Correlation</i>	R-tabel	Keterangan
X1_1	0,757	0,443	Valid
X1_2	0,656	0,443	Valid
X1_3	0,723	0,443	Valid
X1_4	0,714	0,443	Valid
X1_5	0,725	0,443	Valid
X1_6	0,673	0,443	Valid
X1_7	0,736	0,443	Valid
X1_8	0,686	0,443	Valid
X1_9	0,757	0,443	Valid
X1_10	0,854	0,443	Valid
X1_11	0,741	0,443	Valid
X1_12	0,600	0,443	Valid
X1_13	0,646	0,443	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistic 21, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa Etos kerja Islam (X1) adalah valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,443), maka dapat dikatakan pada penelitian ini dalam instrumen sudah memenuhi persyaratan validitas dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Nomor Item	Pearson Correlation	R-tabel	Keterangan
X2_1	0,605	0,443	Valid
X2_2	0,498	0,443	Valid
X2_3	0,633	0,443	Valid
X2_4	0,613	0,443	Valid
X2_5	0,739	0,443	Valid
X2_6	0,591	0,443	Valid
X2_7	0,626	0,443	Valid
X2_8	0,538	0,443	Valid
X2_9	0,578	0,443	Valid
X2_10	0,739	0,443	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistic 21, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi (X2) adalah valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,443), maka dapat dikatakan pada penelitian ini dalam instrumen sudah memenuhi persyaratan validitas dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item	Pearson Correlation	R-Tabel	Keterangan
Y_1	0,692	0,443	Valid
Y_2	0,631	0,443	Valid
Y_3	0,668	0,443	Valid
Y_4	0,689	0,443	Valid
Y_5	0,563	0,443	Valid
Y_6	0,648	0,443	Valid
Y_7	0,648	0,443	Valid
Y_8	0,679	0,443	Valid
Y_9	0,631	0,443	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistic 21, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan (Y) adalah valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,443), maka dapat dikatakan pada penelitian ini dalam instrumen sudah memenuhi persyaratan validitas dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Ketentuannya sebagai berikut:⁷⁹

- a) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- b) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
- c) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- d) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- e) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Combrach's Alpha</i>	Keterangan
Etos Kerja Islam	0,919	Sangat Reliabel
Komitmen Organisasi	0,794	Reliable
Kinerja Karyawan	0,774	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistic 21, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,919 untuk variabel etos kerja Islam (X1), dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,794 untuk variabel komitmen organisasi (X2)

⁷⁹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistika dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hal 97

untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,774, reliable dan dapat dilanjutkan ke uji normalitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan analisis uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil pengujian dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.16

Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52618247
	Absolute	.133
Most Extreme Differences	Positive	.109
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.593
Asymp. Sig. (2-tailed)		.874

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hail Pengelohan SPSS Statistic 21

Dari tabel 4.16 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman bahwa, apabila nilai Sig. atau signifikansi atau probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal, dan

apabila nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,874, berarti data residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya multikolonieritas, dikatakan adanya multikolonieritas jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model tebebas dari multikolonieritas.

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,568	1,670		1,538	,143		
	X1	,106	,038	,176	2,766	,013	,535	1,870
	X2	,696	,052	,853	13,405	,000	,535	1,870

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistic 21

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat pada kolom *Collinearity Statistics* nilai VIF yaitu 1,870 untuk variabel etos kerja Islam (X_1) dan 1,870 untuk variabel komitmen organisasi (X_2). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

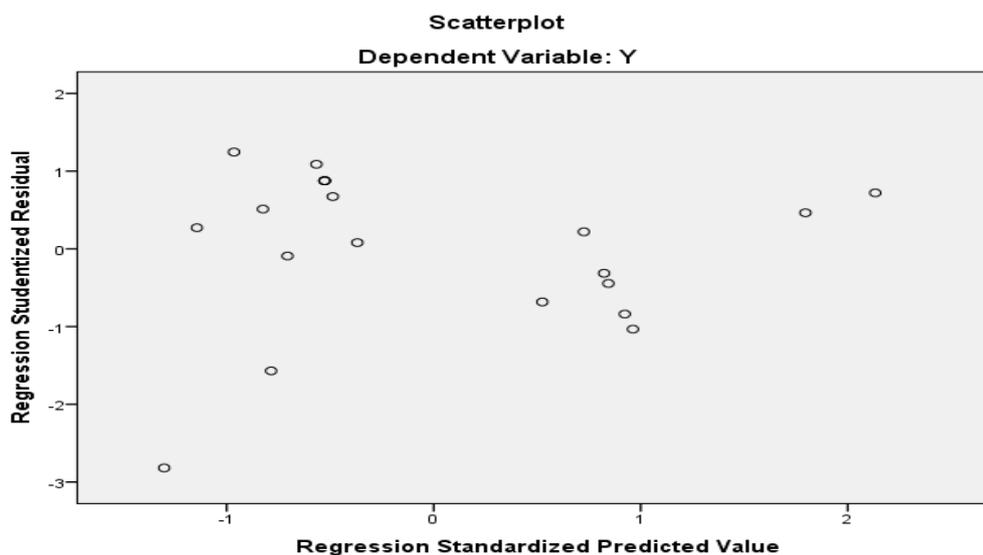
c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila 1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola, 2) titik-titik data

menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0, 3) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistic 21, 2018

Dari hasil output gambar 4.2 *scatterplot*, didapat titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis nilai variabel independen (etos kerja Islam, dan komitmen organisasi), terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan pengolahan SPSS Statistics 21, maka didapat hasil regresi seperti dibawah ini:

Tabel 4.18
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,568	1,670		1,538	,143		
	X1	,106	,038	,176	2,766	,013	,535	1,870
	X2	,696	,052	,853	13,405	,000	,535	1,870

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistic 21, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 2,568 + 0,106X_1 + 0,696X_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien regresi

X₁ = variabel bebas 1(Etos Kerja Islam

X₂ = variabel bebas 2(Komitmen Organisasi)

Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,568 artinya jika etos kerja Islam (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 2,568.
- b. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,106 artinya jika variabel etos kerja Islam (X₁) mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan X₂ dan X₃ konstan atau tidak ada sebesar 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,106.

- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,696 artinya jika setiap variabel komitmen organisasi (X2) mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan etos kerja Islam (X1) konstan atau tidak ada sebesar 0, maka y akan mengalami peningkatan sebesar 0,696.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t-test (uji secara individu)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen, dimana jika t hitung lebih besar dari pada t apakah pengaruhnya signifikan. Atau dengan melihat tingkat signifikansi 5%. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19
Uji T (T-test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,568	1,670		1,538	,143		
	X1	,106	,038	,176	2,766	,013	,535	1,870
	X2	,696	,052	,853	13,405	,000	,535	1,870

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Statistic 21, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Untuk rumusan masalah yang pertama dengan hipotesis yang berbunyi “etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Dengan ketentuan:

Ho : Tidak ada pengaruh dari etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh dari etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel etos kerja Islam (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,766 > t_{tabel} 2,085$ dengan nilai signifikansi 0,013 dimana nilai ini kurang dari alfa sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian pengujian menunjukkan menolak Ho dan menerima Ha yang berarti etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Untuk rumusan masalah kedua dengan hipotesis yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Dengan ketentuan:

Ho : Tidak ada pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 13,405 > t_{tabel} 2,085$ dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini kurang dari alfa sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian pengujian menunjukkan menolak Ho dan menerima Ha yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Uji secara serentak)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Pada tingkat signifikansi 5% (0,05).

Adapun prosedurnya sebagai berikut:

Ho : Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.20
Uji Serentak (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.690	2	68.845	222.481	.000 ^b
	Residual	5.260	17	.309		
	Total	142.950	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Statistic 21, 2018

Dalam tabel 4.20 diatas secara simultan pengaruh dari variabel etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 222,481 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,12 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai F_{hitung} 222,481 lebih besar dari F_{tabel} 2,12 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.