

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No. 10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Di samping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channeling*) dengan lebih kurang 750 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Di dalam Corporate Plat UUS BNI tahun 2000 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa, aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Diawali dengan pembentukan Tim Bank Syariah di Tahun 1999. Bank Indonesia kemudian mengeluarkan izin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit usaha syariah BNI. Setelah itu BNI Syariah menerapkan strategi pengembangan jaringan cabang, syariah sebagai berikut:

Tepatnya pada tanggal 29 April 2000 BNI Syariah membuka 5 kantor cabang syariah sekaligus di kota-kota potensial, yakni Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Tahun 2001 BNI Syariah kembali membuka 5 kantor cabang syariah, yang difokuskan di kota-kota besar di Indonesia, yakni: Jakarta (dua cabang), Bandung, Makasar dan Padang. Seiring dengan

perkembangan bisnis dan banyaknya permintaan masyarakat untuk layanan perbankan syariah, Tahun 2002 lalu BNI Syariah membuka dua kantor cabang syariah baru di Medan dan Palembang.

Di awal tahun 2003, dengan pertimbangan *load* bisnis yang semakin meningkat sehingga untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, BNI Syariah melakukan relokasi kantor cabang syariah di Jepara ke Semarang. Sedangkan untuk melayani masyarakat Kota Jepara, BNI Syariah membuka Kantor Cabang Pembantu Syariah Jepara.

Dari awal beroperasi hingga kini, BNI Syariah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Asset meningkat dari Rp. 160 Milyar di Tahun 2001 menjadi 460 Milyar di Tahun 2002. Seiring dengan itu produktivitas kerja usaha juga mengalami peningkatan dengan pencapaian laba sebesar Rp. 7,2 Milyar dibanding tahun 2001 yang masih rugi sebesar 3,1 Milyar. Dana pihak ketiga meningkat sebesar 88% dari tahun 2001 menjadi Rp. 205 Milyar. Pembiayaan juga meningkat 163% menjadi 292,9 Milyar. Data di atas menunjukkan bahwa perbankan syariah memiliki prospek yang baik dan akan terus berkembang di masa yang akan datang. Pada akhir tahun 2003 dana pihak ketiga meningkat 97.56% menjadi Rp405 milyar, pembiayaan meningkat sebesar 67.57% menjadi Rp490 milyar sedangkan laba mencapai peningkatan sebesar 281.39% menjadi Rp.27.46 milyar. Pada tahun

2004 BNI Syariah mendapatkan penghargaan *The Most Profitable Islamic Bank* untuk yang kedua kalinya, penghargaan ini berdasarkan penilaian oleh Karim *Business Consulting* bekerja sama dengan Majalah Manajemen dan PPM.

4.1.2. Visi dan Misi BNI Syariah

4.1.2.1. Visi

Menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan produktivitas kerja.

4.1.2.2. Misi

1. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
4. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
5. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

4.2. Karakteristik Responden

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BNI Syariah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

LIP	Jumlah	Persentase
Laki-laki	41	68,33
Perempuan	19	31,67
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BNI Syariah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 41 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 29 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

4.2.2. Umur Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase
21-30	43	71,67
31-40	17	28,33
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 ini memperlihatkan bahwa karyawan BNI Syariah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21-40 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun sebanyak 43 orang, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang.

4.2.3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	5	8,33
Diploma III	17	28,33
Sarjana	38	63,33
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan BNI Syariah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan sarjana. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan diploma sarjana sebanyak 38 orang, sedangkan yang berpendidikan Diploma III sebanyak 17 orang dan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang.

4.2.4. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan BNI Syariah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
Manajer SDM	1	1,67
Manajer Area	1	1,67
Divisi Operasional	1	1,67
Funding Officer	3	5,00
IT	2	3,33
Teller	6	10,00
Customer service	8	13,33
Marketing	27	45,00
Staf	2	3,33
Magang Marketing	2	3,33

Cleaning Service	4	6,67
Sopir Mobil Bank	2	3,33
Security	2	3,33
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari pekerjaan karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden adalah marketing yaitu sebanyak 27 orang, customer service sebanyak 8 orang, teller sebanyak 6 orang, funding officer sebanyak 3 orang, IT, Staf, Magang Marketing, Sopir Mobil Bank, dan Security masing-masing sebanyak 2 orang, Manajer SDM, Manajer Area, dan Divisi Operasional masing-masing sebanyak 1 orang.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $60-2$ atau $df = 58$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel $0,2542$, jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r table	Ket
Etika Kerja Islam (X1)	Etika Kerja Islam 1	0,401	0,2542	Valid
	Etika Kerja Islam 2	0,328	0,2542	Valid
	Etika Kerja Islam 3	0,457	0,2542	Valid
	Etika Kerja Islam 4	0,496	0,2542	Valid
	Etika Kerja Islam 5	0,324	0,2542	Valid
	Etika Kerja Islam 6	0,510	0,2542	Valid
Motivasi Kerja Islam (X2)	Motivasi Kerja Islam 1	0,265	0,2542	Valid
	Motivasi Kerja Islam 2	0,416	0,2542	Valid
	Motivasi Kerja Islam 3	0,408	0,2542	Valid
	Motivasi Kerja Islam 4	0,363	0,2542	Valid
	Motivasi Kerja Islam 5	0,367	0,2542	Valid
	Motivasi Kerja Islam 6	0,465	0,2542	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas Kerja Karyawan 1	0,448	0,2542	Valid
	Produktivitas Kerja Karyawan 2	0,447	0,2542	Valid
	Produktivitas Kerja Karyawan 3	0,626	0,2542	Valid
	Produktivitas Kerja Karyawan 4	0,444	0,2542	Valid
	Produktivitas Kerja Karyawan 5	0,364	0,2542	Valid
	Produktivitas Kerja Karyawan 6	0,278	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel independen (etika kerja Islam dan motivasi kerja Islam) dan variabel dependen (Produktivitas) yang masing-masing berjumlah 6 indikator mempunyai nilai t hitung > t table sebesar 0,2542. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indicator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Etika kerja Islam X1	6 item	0,634	Reliabel
Motivasi Kerja Islam X2	6 item	0,635	Reliabel
Produktivitas Kerja X3	6 item	0,614	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. dengan demikian variabel (motivasi, motivasi kerja Islam dan produktivitas kerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

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

4.4.1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
etika kerja Islam	.800	1.250
motivasi kerja Islam	.800	1.250

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

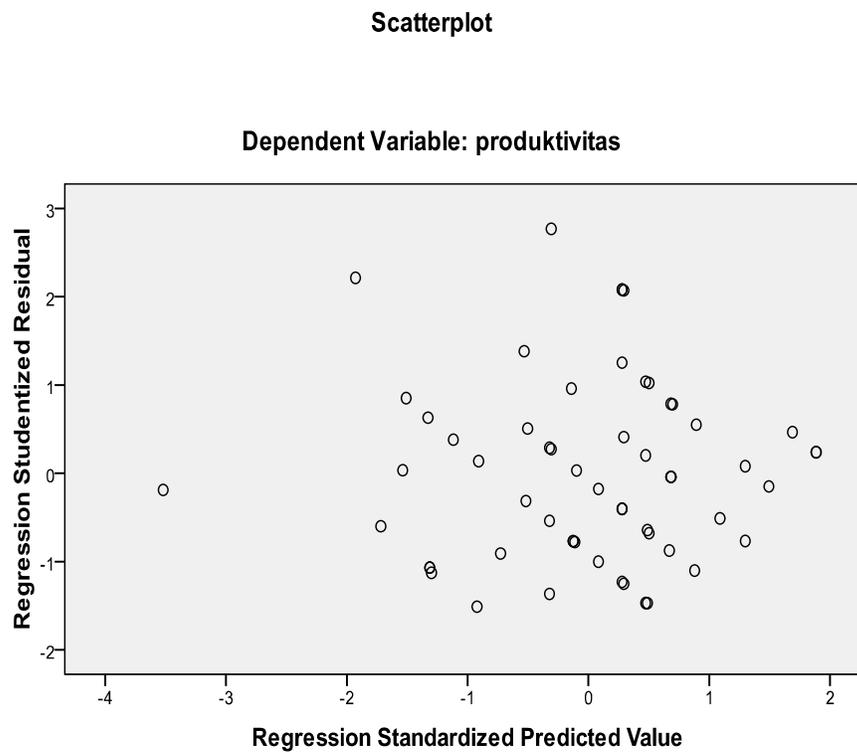
Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 1. sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Berikut ditampilkan scatter plot hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Gambar 4.1
Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara merata diatas maupun dibawah angka nol serta tidak membentuk pola yang teratur. Berdasarkan hal tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini. Adapun hasil uji statistik Heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas
 Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	.839
etika	.691
motivasi	.842

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2011*

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variable etika kerja dan motivasi kerja Islam masing-masing adalah 0,619 dan 0,842 atau diatas 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

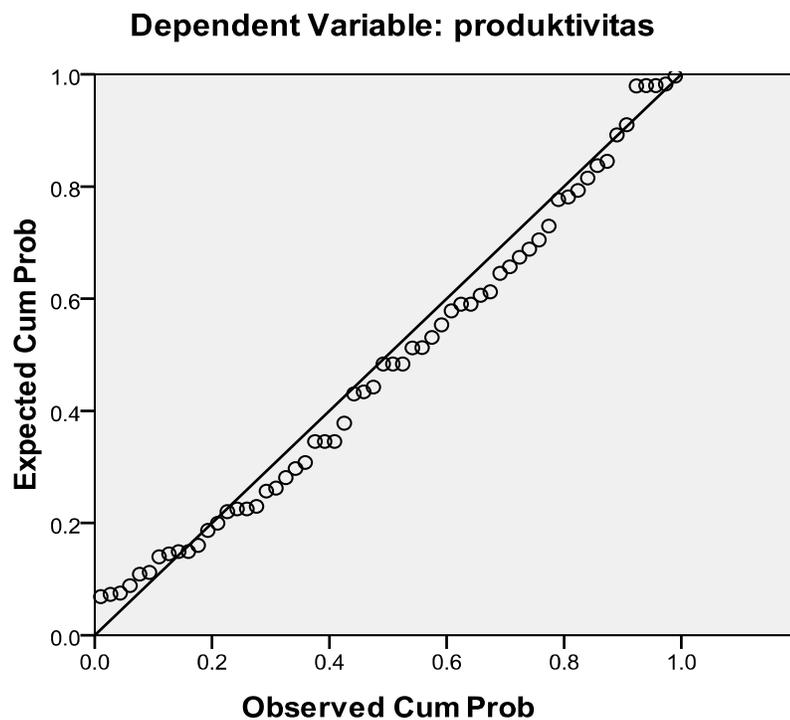
4.4.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov-Smimov nilai sig > 0.05, maka data

berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Grafik Scatter Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar *sejajar* dengan garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut maka model regresi pada penelitian ini adalah normal. Adapun hasil uji statistik Normalitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a.,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20172553
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.573
Asymp. Sig. (2-tailed)		.898

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,898 atau lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.5. Analisis Data

4.5.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah model untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu etika kerja Islam dan motivasi kerja Islam terhadap variabel dependennya yaitu produktivitas kerja

di BNI Syari'ah Cabang Semarang. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.662	2.604		1.790	.079
	Etika kerja Islam	.563	.094	.579	5.981	.000
	Motivasi kerja Islam	.272	.090	.293	3.023	.004

a

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel etika kerja Islam adalah sebesar 0,563. Tanda koefisien yang positif (+) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap produktivitas kerja adalah positif atau berbanding lurus, artinya semakin tinggi variabel etika kerja Islam maka produktivitas kerja akan semakin tinggi. Adapun tingkat signifikansi variabel etika kerja Islam adalah sebesar 0,00 atau dibawah 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena tingkat signifikansi variabel etika kerja Islam lebih kecil daripada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa

variabel etika kerja Islam dapat dijadikan sebagai prediktor variabel produktivitas kerja.

Adapun koefisien regresi variabel motivasi kerja Islam adalah sebesar 0,272. Tanda koefisien yang positif (+) sebesar 0,272 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja adalah positif atau berbanding lurus, artinya semakin tinggi variabel motivasi kerja Islam, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi. Adapun tingkat signifikansi variabel motivasi kerja Islam adalah sebesar 0,004 atau dibawah 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena tingkat signifikansi variabel motivasi kerja Islam lebih kecil daripada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja Islam dapat dijadikan sebagai prediktor variabel produktivitas kerja.

Dari dua variabel independen yang dimasukkan dalam regresi tersebut untuk memprediksi produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan signifikan yaitu variabel etika kerja dan motivasi kerja Islam. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya yang berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi variabel etika kerja dan motivasi kerja karyawan. Dari hasil tersebut apabila ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.662 + 0,563X_1 + 0,272X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Etika kerja Islam

X₂ = Motivasi kerja Islam

4.5.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (motivasi dan motivasi kerja Islam) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Hasil pengujian yang ditunjukkan Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 55%, sedang yang 45% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Tabel. 4.11 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.558	1.22263

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islam, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2011*

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Uji Simultan

Pengujian secara parsial merupakan salah satu bentuk pengujian pengaruh dari masing-masing variabel dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Uji ini untuk menandai bahwa variabel independen dalam model berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Tabel 4.12. Uji Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.195	2	57.098	38.197	.000 ^a
	Residual	85.205	57	1.495		
	Total	199.400	59			

a. Predictors: (Constant), motivasi, etika

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \leq 0$: Variabel etika kerja dan motivasi kerja Islam secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

$H_a : \beta_1 > 0$: Variabel etika kerja dan motivasi kerja Islam secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja

Berdasarkan Uji simultan, didapat hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 38.197 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang di bawah alpha 5%.

Hal itu berarti bahwa semua variabel independen (etika dan motivasi kerja Islam) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI Syariah Cabang Semarang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang berbunyi "**Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika dan motivasi kerja Islam secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI Syariah Cabang Semarang**" dinyatakan diterima.

4.6.2. Uji Parsial

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini, dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13 Uji Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.662	2.604		1.790	.079
	Etika kerja Islam	.563	.094	.579	5.981	.000
	Motivasi kerja Islam	.272	.090	.293	3.023	.004

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

1) Uji Hipotesis Etika kerja Islam

$H_0 : \beta_2 \leq 0$: Etika kerja Islam tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

$H_a : \beta_2 > 0$: Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh untuk variabel etika kerja Islam diperoleh nilai t hitung = 5,981 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai t tabel dengan $df = 57$ adalah sebesar 1,672.

Dengan demikian diperoleh t hitung (5,981) > t tabel (1,672) sehingga H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

atau Hipotesis 2 terbukti. Arah koefisien regresi positif sebesar 0,563 menyatakan bahwa setiap peningkatan Etika kerja Islam akan menjadikan produktivitas kerja semakin tinggi.

2) Uji Hipotesis Motivasi kerja Islam

$H_0 : \beta_3 \geq 0$: Motivasi kerja Islam tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

$H_a : \beta_3 < 0$: Motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh untuk variabel motivasi kerja Islam nilai t hitung = 3,023 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai t tabel dengan $df = 57$ adalah sebesar 1,672. Dengan demikian diperoleh t hitung (3,023) > t tabel (1,672) sehingga H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja atau Hipotesis 3 terbukti. Arah koefisien regresi positif sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap peningkatan Motivasi kerja Islam akan menjadikan produktivitas kerja semakin tinggi.

4.7. Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (etika dan motivasi kerja Islam) dan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.7.1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji empiris pengaruh antara etika kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 5.981 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI Syariah Cabang Semarang. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel etika kerja Islam menunjukkan arah positif sebesar 0,563, yang artinya semakin besar etika kerja Islam maka semakin besar produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Maya Puji Febriana dan Muhammad Zama'sari (2010) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini juga sama dengan teori yang dinyatakan oleh Johan Arifin (2007) bahwa Etika dapat dipahami sebagai pernyataan (atau ungkapan) rasional yang berkaitan dengan esensi dan dasar perbuatan, keputusan yang benar, dan prinsip-prinsip yang mendasari klaim bahwa hal-hal tersebut secara moral, terpuji, atau tercela. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa etika merupakan seperangkat tatanan dan prinsip kehidupan manusia. Dalam pengertian yang lebih luas, etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan sehingga etika menjadi salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik

4.7.2. Pengaruh Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji empiris pengaruh antara motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3.023 dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel motivasi kerja Islam menunjukkan arah positif sebesar 0,272, yang artinya semakin besar motivasi kerja Islam maka semakin besar produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Masrup (2009) dan Daryatmi yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini juga sama dengan teori yang dinyatakan oleh Johan Arifin (2007).