

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Pendirian dan Perkembangan BPRS Suriyah

Awal mula berdirinya BPRS Suriyah dipelopori oleh tokoh pengusaha Cilacap yaitu Bapak Drs. H. Mulia Budy Artha dan Ibu Dra. Hj. Siti Fatimah. Pendirian ini di latar belakang karena banyaknya keinginan dari masyarakat untuk membuat lembaga keuangan yang operasionalnya berdasarkan prinsip syari'ah yang berbasis di Kabupaten Cilacap.

Ijin operasi/usaha PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Suriyah dari Gubernur Bank Indonesia No. 7/014/KEP.GBI/2005 tanggal 21 Maret 2005 dengan modal disetor sebesar 1 Milyar. Perkembangan BPRS Suriyah cukup pesat, bisa dilihat dari asset yang dimiliki tiap tahun selalu meningkat cukup signifikan. Per-September tahun 2013 BPRS Suriyah telah memiliki asset sebesar Rp 62 Milyar.

Pengembangan usaha selalu dilakukan salah satunya dengan cara membuka kantor cabang atau pun kantor kas, termasuk pembukaan kantor cabang Semarang di Jl. Indraprasta Semarang pada tanggal 16 Oktober 2010 dan Kantor Kas Semarang Timur pada tanggal 8 Oktober 2012, hal ini dilakukan untuk mengenalkan

keberadaan BPRS Suriyah kepada masyarakat Semarang dan pembukaan Kantor Cabang baru di Kudus yang baru dibuka tanggal 22 Juli 2013. Total BPRS Suriyah saat ini memiliki 1 Kantor Pusat, 2 Kantor Cabang, 5 Kantor Kas dan 1 Kantor Kas Layanan.¹

4.1.1.2 Landasan Hukum Pendirian PT. BPRS Suriyah

Didirikan dengan akta no.3 Notaris Naimah, SH, MH di Cilacap. Pada tanggal 06 Januari 2005 dan telah disahkan oleh Departemen Hukum dan HAM Republik Indonesia nomor : C-02469 HT.01.01 tahun 2005 tertanggal 31 Januari 2005, masuk dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2005 dan tambahan Berita Negara Nomor 8311 serta beberapa kali mengalami perubahan anggaran dasar yang terakhir Akta Notaris No. 14 tanggal 12 Juni 2012 yang dibuat dihadapan Notaris Sumardi, SH., dan telah diterima oleh Kementrian Hukum dan Ham Republik Indonesia dengan surat nomor AHU-HA.01.10-23812 tanggal 29 Juni 2012.

Akta Pendirian PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Suriyah yang disahkan oleh MENTERI HUKUM DAN HAM RI Kepala Kantor Wilayah Jawa Tengah pada tanggal 31 Januari 2005, dengan NPWP 02.158.055.0-522.000. Telah didaftarkan dalam daftar perusahaan sesuai No. 3 tahun 1982 tentang wajib

¹ Dokumentasi BPRS Suriyah Cabang Semarang diberikan pada tanggal 23 Oktober 2013

daftar perusahaan dengan No. TDP 11.08.1.65.00614 di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kabupaten Cilacap Nomor: 176/RUB-11.08/XII/2009 pada tanggal 16 Desember 2009.²

4.1.1.3 Visi, Misi dan Motto BPRS Suriyah

Adapun Visi, Misi, dan Motto BPRS Suriyah sebagai berikut:

a. Visi BPRS Suriyah

1. Menjadi BPRS yang kompetitif, efisien, dan memenuhi prinsip kehati-hatian.
2. Mampu mendukung sektor riil secara nyata melalui kegiatan pembiayaan berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka keadilan, tolong menolong menuju kebaikan dan kemaslahatan ummat.
3. Sehat diukur dari ketentuan/peraturan Bank Indonesia.
4. Memperluas jaringan pelayanan.
5. Pembinaan Sumber Daya Insani (SDI) yang profesional dan berintegritas.

b. Misi BPRS Suriyah

1. Ikut membangun ekonomi ummat.
2. Menyediakan produk-produk perbankan syariah yang mampu mendorong masyarakat untuk menjalankan bisnis secara produktif, efisien, dan akuntabel.
3. Pertumbuhan bank secara optimal.

²Akta Pendirian BPRS Suriyah

4. Memelihara hubungan kerja yang baik.

c. Motto BPRS Suriyah

“Maju Bersama Dalam Usaha Sesuai Syari’ah”

4.1.1.4 Struktur Organisasi PT. BPRS Suriyah

Susunan Dewan Komisaris, Dewan Pengawas Syari’ah dan Direktur BPRS Suriyah adalah sebagai berikut :

Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Dra. Hj. Siti Chasanah

Komisaris : H. Mochammad Taufiqullah

Dewan Pengawas Syariah : K.H. Habib Mushofa

: Rezza Arief Budy Artha, MBA

Direktur Utama : Ahmad Mujahid, SE.MM

Direktur : M. Maruto Adi S, S.E

Susunan Pengelola BPRS Suriyah Cabang Semarang adalah:

Kepala Cabang : Anang Jatmoko Setiaji, S.E

Wakacab : Aria Brahmanu, SIP

Customer Service : Vinna D. , Anggita Werdiningsih

Teller : Puspa Sari, Sri Indah Priyatinationsih

Back Office : Angke Winnetou

Marketing Senior : Agung Wijaya, Dani Kristanto

Marketing :

a. Funding : M. Qoshtolani, Sentot S, Fahmi R

b. Lending : Alfianto Iman Santosa, Ajik Mustakim

Admin Pembiayaan & Legal : Asyiful Umam,

Office Boy : Wakhidun, Mansur H

Security : Nunung Effendi, Himawan Y, Syaeful

Bagian IT : Fajar Purnomo

4.1.1.5 Produk-Produk BPRS Suriyah Cabang Semarang

1. Produk Simpanan

Ada beberapa jenis produk simpanan pada BPRS Suriyah seperti:³

a) Tabungan iB Tasya Wadi'ah

Adalah simpanan pihak ketiga pada bank (perorangan atau badan hukum, dalam mata uang rupiah) yang penarikannya dapat dilakukan sewaktu-waktu oleh nasabah. Contoh produk-produk tabungan iB Tasya Wadi'ah yaitu, Tabungan iB Tasya Suriyah dan Produk Tabungan iB Pelajar dan Santri.

b) Tabungan iB Tasya Mudharabah

Adalah jenis simpanan dana nasabah yang diambil kemanfaatannya untuk dikelola oleh pihak Bank dimana nasabah akan memperoleh bagi hasil sesuai dengan pendapatan Bank. Penarikannya hanya bisa dilakukan sesuai dengan kesepakatan. Tabungan iB Tasya Mudharabah dalam BPRS Suriyah antara lain:

✓ Tabungan iB Tasya Haji Baitullah

✓ Tabungan iB Tasya Qurban

³Sumber Data Organisasi BPRS Suriyah

✓ Tabungan iB Masa Depan Syari'ah Suriyah (Tamansari)

c) Deposito iB Desya Mudharabah

Adalah deposito dengan prinsip Mudharabah mutlaqoh memberikan bagi hasil yang kompetitif yang diberikan setiap bulannya, dapat diperpanjang secara otomatis (ARO) dengan jangka waktu 1,3,6,12 bulan. Akad produk ini adalah bagi hasil dengan nisbah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Prosentase Nisbah Deposito

Produk	Nisbah		Rate (%)
	Nasabah	Bank	Setara
Deposito			
1 Bulan	45	55	8.40
3 Bulan	50	50	9.34
6 Bulan	55	45	10.27
12 Bulan	57.5	42.5	10.74

2. Produk Pembiayaan

Ada beberapa produk pembiayaan pada BPRS Suriyah antara lain:

a) iB Bisya Mudharabah

Prinsip pembiayaan untuk modal usaha dengan sistem bagi hasil atas pendapatan atau keuntungan yang diperoleh dari usaha bersama dengan bank sebagai pemilik modal. Pembagian keuntungan sesuai dengan nisbah yang telah disepakati.

b) iB Bisya Musyarakah

Adalah pembiayaan untuk modal usaha dengan sistem bagi hasil atas pendapatan atau keuntungan yang diperoleh dari usaha bersama dengan sharing dana modal (kemitraan) antara nasabah dengan bank. Pembagian keuntungan (bagi hasil) sesuai dengan porsi modal dan nisbah yang telah disepakati.

c) iB Bisya Murabahah

Adalah prinsip pembiayaan dengan sistem jual beli barang dengan margin atau keuntungan yang telah disepakati dengan pembayaran tangguh/angsur.

d) iB Bisya Ijarah

Adalah pembiayaan untuk sewa dimana pihak bank menyediakan barang atau objek yang disewa dan menyewakan pada nasabah. Dan bank mengambil jasa sewa dari barang/objek yang disewakan.

e) iB Bisya Istishna'

Adalah piutang untuk investasi maupun konsumsi dimana pihak bank menjual barang berdasarkan pesanan nasabah sesuai dengan harga jual yang disepakati dimana barang yang dipesan lebih spesifik. Dari transaksi ini bank memperoleh margin.

f) iB Bisya Multijasa

Adalah pembiayaan untuk pembayaran rumah sakit, sekolah/pendidikan, tenaga kerja dan pariwisata. Dimana pihak

bank menyediakan barang atau obyek yang disewa dan menyewakan pada nasabah. Dan bank mengambil jasa sewa dari barang/objek yang disewakan.

g) iB Bisya Qard

Prinsip pembiayaan atas asas saling tolong menolong dalam kebaikan, dengan pengambilan pinjaman sesuai dengan syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan PT. BPRS Suriah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-29	13	61.9	61.9	61.9
	30-39	6	28.6	28.6	90.5
	>40	2	9.5	9.5	100.
	Total	21	100.0	100.0	0

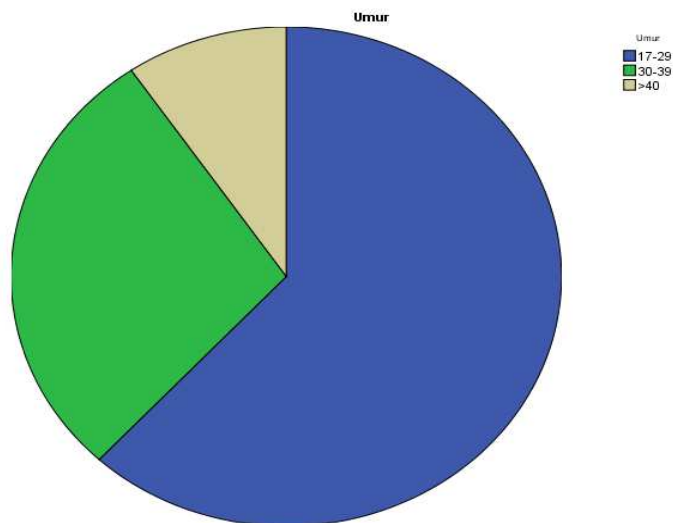
Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur 17-29 tahun sebanyak 13 orang, sedangkan yang berusia 30-39 tahun sebanyak 6 orang, yang berusia 40 tahun keatas sebanyak 2 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar umur responden yang diperoleh peneliti:

Gambar 4.1

Umur Responden



Sumber: Data Primer yang diolah 2013

4.1.2.2 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. BPRS Suriyah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Jenis Kelamin Responden

		Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	15	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

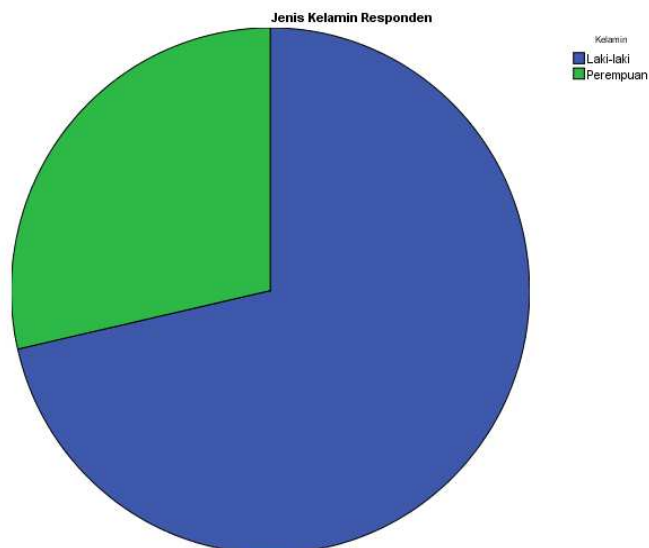
Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. BPRS Suriyah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden, menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 15 orang sedangkan sisanya adalah responden wanita sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. BPRS Suriyah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang diperoleh:

Gambar 4.2

Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data Primer yang diolah 2013

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan PT.

BPRS Suriyah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	19.0	19.0	19.0
	DIII	7	33.3	33.3	52.4
	Sarjana	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

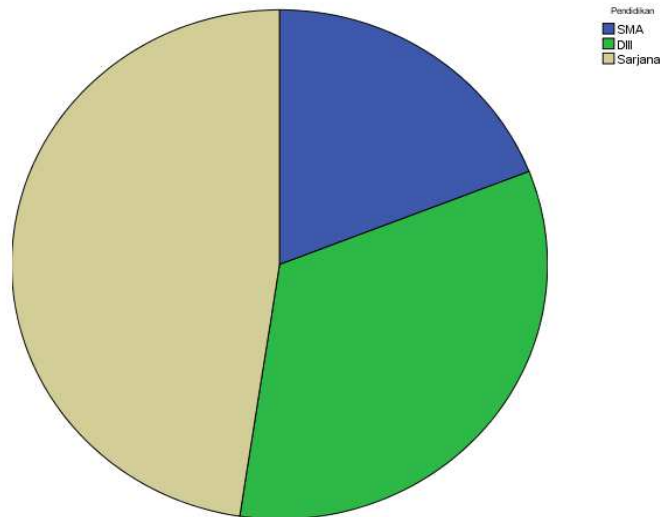
Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa karyawan PT. BPRS Suriyah Cabang Semarang sebagian besar berpendidikan Sarjana. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan Sarjana sebanyak 10 orang, yang berpendidikan DIII sebanyak 7 orang, sedangkan sisanya yang berpendidikan SMA 4 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pendidikan terakhir responden yang diperoleh:

Gambar 4.3

Pendidikan Responden



Sumber: Data Primer yang diolah 2013

4.2 Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kecerdasan spiritual sebagai variabel bebas (*Independen*) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (*Dependen*). Berikut daftar pertanyaan angket variabel kecerdasan spiritual dan motivasi kerja yang disebar kepada responden:

Tabel 4.5

Daftar Pertanyaan Variabel Kecerdasan Spiritual

Variabel	Indikator	Pertanyaan	No.item
Merasakan Kehadiran Allah	Pandai Mensyukuri Nikmat	Anda selalu bersyukur ketika anda mendapatkan sesuatu yang sesuai dengan harapan dalam pekerjaan anda	P1
	Amanah Terhadap Janji	Walaupun anda sendiri sedang sibuk dengan urusan pekerjaan, tetapi	P2

		berusaha menepati janji terhadap orang lain	
Memiliki Visi	Optimis mencapai keinginan	Menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk secara tepat waktu walaupun mendapat gaji yang sedikit dari kantor	P3
	Bertanggung jawab pada pekerjaan	Berusaha keras dalam menghadapi rintangan walaupun berulang kali gagal untuk memenuhi target pekerjaan	P4
Berdzikir dan berdoa	Memulai aktivitas dengan berdoa	Selalu membaca basmallah sebelum memulai aktivitas sehari-hari baik dirumah maupun di tempat kerja	P5
	melaksanakan sholat secara konsisten	Anda berusaha menjalankan sholat 5 waktu secara konsisten apapun yang terjadi, walaupun dipusingkan dengan urusan pekerjaan	P6
Memiliki kualitas sabar	Mau memaafkan kesalahan orang lain	Anda memaafkan sikap nasabah yang menjengkelkan dan menganggap itu sebagai sebuah resiko pekerjaan yang harus dijalani dengan senang hati	P7
	Sabar menghadapi cobaan	Dalam bekerja tentunya banyak kejadian yang terjadi, seperti contoh mengalami kesusahan namun anda tetap sabar dalam menjalani pekerjaan anda	P8
Cenderung pada kebaikan	Menahan diri melakukan pelanggaran	Berusaha menjalankan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, meskipun tidak ada orang yang mengawasi	P9
	Mengingatkan	Apabila rekan kerja berbuat salah	P10

	diri dari perbuatan keji	maka anda mengingatkannya dan mengajaknya dalam kebaikan	
Memiliki empati	Mendahulukan kewajiban dari pada hak	Selalu mendahulukan/mementingkan kewajiban sebagai karyawan ketimbang hak pribadi	P11
	Berempati dengan sesama	Anda menjenguk rekan kerja yang sedang sakit ke rumahnya, meskipun orang itu tidak disenangi oleh anda	P12
Berjiwa besar	Ikhlas dalam membantu orang yang membutuhkan	Tidak keberatan menolong rekan kerja yang sedang mengalami masalah atau kesulitan dalam bekerja	P13
Bahagia Melayani	Ramah terhadap sesama	Anda dalam melayani nasabah selalu berusaha ramah, meskipun nasabah tersebut bersikap tidak menyenangkan	P14

Tabel 4.6

Daftar Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pertanyaan	No.Pertanyaan
Keuletan	Tidak istirahat sebelum pekerjaan saya selesai dengan baik	P1
	Pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas yang ada	P2
	Melakukan tugas dengan baik walaupun banyak menemui kesulitan dalam bekerja	P3
	Berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, agar mencapai sasaran yang diharapkan	P4
Tingkat Kehadiran	Berangkat dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja perusahaan	P5
	Mengisi daftar hadir setiap datang dan pulang	P6

	kerja	
	Mengambil cuti ketika ada urusan yang mendesak dan penting misal keperluan keluarga	P7
Pencapaian Prestasi	Anda bekerja dengan baik, walaupun rekan kerja dikantor bermalas-malasan	P8
	Berusaha memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi target perusahaan	P9
Dorongan Mencapai Kemajuan	Ketika mendapat teguran maka saya akan mengindahkan dan memperbaiki apa yang menjadi kesalahan saya	P10
	Lebih senang mendapatkan tugas yang menuntut resiko, karena hal itu membuat saya lebih baik	P11
	Dalam bekerja, ingin mempunyai prestasi yang lebih baik dari rekan-rekan lainnya	P12

Dari hasil penyebaran angket diperoleh data sebagai berikut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Skor Kuesioner Regresi

Variabel	Item	Total SS	%	Total ST	%	Total RR	%	Total TS	%	Total STS	%
Kecerdasan Spiritual	P1	5	23,8	14	66,7	1	4,8	1	4,8	0	0
	P2	5	23,8	12	57,1	4	19,0	0	0	0	0
	P3	5	23,8	13	61,9	2	9,5	1	4,8	0	0
	P4	4	19,0	16	76,2	1	4,8	0	0	0	0
	P5	12	57,1	8	38,1	1	4,8	0	0	0	0
	P6	18	85,7	3	14,3	0	0	0	0	0	0
	P7	7	33,3	11	52,4	3	14,3	0	0	0	0
	P8	9	42,9	12	57,1	0	0	0	0	0	0

	P9	5	23,8	14	66,7	2	9,5	0	0	0	0
	P10	8	38,1	12	57,1	1	4,8	0	0	0	0
	P11	3	14,3	13	61,9	5	23,8	0	0	0	0
	P12	9	42,9	8	38,1	4	19,0	0	0	0	0
	P13	6	28,6	15	71,4	0	0	0	0	0	0
	P14	9	42,9	11	52,4	1	4,8	0	0	0	0
Motivasi Kerja	P1	6	28,6	8	38,1	5	23,8	2	9,5	0	0
	P2	7	33,3	12	57,1	2	9,5	0	0	0	0
	P3	5	23,8	13	61,9	3	14,3	0	0	0	0
	P4	6	28,6	13	61,9	2	9,5	0	0	0	0
	P5	9	42,9	11	52,4	1	4,8	0	0	0	0
	P6	6	28,6	14	66,7	1	4,8	0	0	0	0
	P7	4	19,0	13	61,9	3	14,3	0	0	1	4,8
	P8	7	33,3	10	47,6	4	19,0	0	0	0	0
	P9	8	38,1	12	57,1	1	4,8	0	0	0	0
	P10	5	23,8	15	71,4	1	4,8	0	0	0	0
	P11	7	33,3	13	61,9	1	4,8	0	0	0	0
	P12	8	38,1	11	52,4	2	9,5	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

4.2.1 Kecerdasan Spiritual

Data tabel di atas menunjukkan untuk variabel kecerdasan spiritual:

1. Merasakan kehadiran Allah

Pada item pertanyaan 1, bersyukur ketika mendapatkan sesuatu yang sesuai harapan dalam pekerjaan sebanyak 66,7% responden menyatakan setuju, 23,8% sangat setuju, 4,8% ragu-ragu, 4,8% tidak setuju. Pada item pertanyaan 2, menepati janji walaupun sedang sibuk dengan

pekerjaan, sebanyak 23,8% menyatakan sangat setuju, 57,1% setuju sedangkan sisanya 19,0 % ragu-ragu.

2. Memiliki visi,

Pada item pertanyaan 3, menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk secara tepat waktu walaupun mendapat gaji yang sedikit dari kantor 23,8% menyatakan sangat setuju, 61,9% setuju, 9,5% ragu-ragu dan 4,8% tidak setuju. Item pertanyaan 4, sebanyak 19% menyatakan sangat setuju berusaha keras memenuhi target pekerjaan, 76,2% setuju dan 4,8% ragu-ragu.

3. Berdzikir dan berdoa

Pada item pertanyaan 5, sebanyak 57,1% menyatakan sangat setuju membaca basmallah dalam aktivitas sehari-hari, 38,1 setuju sedangkan sisanya 4,8% ragu-ragu. Item pertanyaan 6, sebanyak 14,3% responden menyatakan setuju menjalankan sholat 5 waktu secara konsisten meskipun dipusingkan dengan urusan pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 85,7% menyatakan sangat setuju.

4. Memiliki kualitas sabar, item pertanyaan 7, memaafkan sikap nasabah yang menjengkelkan dan menganggap sebagai sebuah resiko pekerjaan 33,3% menyatakan sangat setuju, 52,4% setuju, sedangkan sisanya 14,3% ragu-ragu. Pada item pertanyaan 8, sebanyak 57,1 % menyatakan setuju bersabar dalam menjalani pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 42,9% menyatakan sangat setuju.

5. Cenderung pada kebaikan

Pada item pertanyaan 9 menjalankan aturan yang sudah ditetapkan meskipun tidak ada orang yang mengawasi, 23,8% menyatakan sangat setuju dan 66,7% menyatakan setuju. Pada item 10, tidak keberatan mengingatkan rekan kerja yang berbuat salah dan mengajaknya kebaikan, 38,1% menyatakan sangat setuju 57,1% responden menyatakan setuju dan 4,8% ragu-ragu.

6. Memiliki empati

Item pertanyaan 11, menunjukkan sebesar 61,9% menyatakan setuju mendahulukan kewajiban sebagai karyawan ketimbang hak pribadi, 14,3% sangat setuju dan 23,8% ragu-ragu. Pada item pertanyaan 12, sebanyak 38,1% menyatakan setuju menjenguk rekan kerja yang sakit meskipun tidak disenangi, 42,9% menyatakan sangat setuju dan 19,0% ragu-ragu.

7. Berjiwa besar

Pada item 13, sebanyak 71,4% responden menyatakan setuju tidak keberatan menolong rekan kerja, sedangkan sisanya 28,6% menyatakan sangat setuju.

8. Bahagia melayani

Pada item pertanyaan 14, sebesar 52,4% menyatakan setuju berusaha ramah dalam melayani nasabah yang bersikap tidak menyenangkan, sedangkan sisanya 42,9% menyatakan sangat setuju.

4.2.2 Motivasi Kerja

Untuk variabel motivasi kerja karyawan:

1. Keuletan, pada item pertanyaan 1, menyatakan sebanyak 38,1% responden setuju tidak istirahat sebelum pekerjaannya selesai dengan baik, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 28,6%. Pada item pertanyaan 2, sebanyak 57,1% menyatakan setuju pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas, sedangkan sisanya 33,3% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 3, sebanyak 61,9% menyatakan setuju pekerjaan dapat diselesaikan walaupun banyak kesulitan, sedangkan sisanya 23,8% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 4, sebanyak 61,9% menyatakan setuju berusaha dalam mencapai sasaran yang diharapkan, sedangkan sisanya 28,6% menyatakan sangat setuju.
2. Tingkat kehadiran, pada item pertanyaan 5, sebanyak 52,4% setuju berangkat dan pulang kerja sesuai jam kantor, sedangkan sisanya 42,9% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 6, sebanyak 66,7% setuju mengisi daftar hadir setiap datang dan pulang kerja, sedangkan sisanya 28,6% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 7, sebanyak 61,9% setuju mengambil cuti ketika ada urusan yang mendesak dan penting, sedangkan sisanya 19,0% menyatakan sangat setuju.
3. Pencapaian prestasi, pada item pertanyaan 8, sebanyak 47,6% setuju melakukan pekerjaan walaupun rekan kerja dikantor bermalas-malasan,

sedangkan sisanya 33,3% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 9, sebanyak 57,1% setuju berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk memenuhi target perusahaan, sedangkan sisanya 38,1% menyatakan sangat setuju.

4. Dorongan mencapai kemajuan, pada item pertanyaan 10, sebanyak 71,4% setuju mendapat teguran dan bersedia memperbaiki kesalahan, sedangkan sisanya 23,8% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 11, sebanyak 61,9% setuju mendapatkan tugas yang menuntut resiko, sedangkan sisanya 33,3% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 12, sebanyak 52,4% setuju ingin mempunyai prestasi yang lebih baik dari rekannya, sedangkan 38,1% menyatakan sangat setuju.

4.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $21 - 2$ atau $df = 19$ dengan α 0,05 didapat r table 0,4329. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom corrected item pernyataan total correlation) lebih besar dari r table dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Table 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
Kecerdasan Spiritual	P1	0,735	0,4329	VALID
	P2	0,468	0,4329	VALID
	P3	0,635	0,4329	VALID
	P4	0,642	0,4329	VALID
	P5	0,502	0,4329	VALID
	P6	0,748	0,4329	VALID
	P7	0,593	0,4329	VALID
	P8	0,768	0,4329	VALID
	P9	0,578	0,4329	VALID
	P10	0,635	0,4329	VALID
	P11	0,511	0,4329	VALID
	P12	0,632	0,4329	VALID
	P13	0,597	0,4329	VALID
	P14	0,536	0,4329	VALID
Motivasi Kerja	P1	0,720	0,4329	VALID
	P2	0,554	0,4329	VALID
	P3	0,435	0,4329	VALID
	P4	0,581	0,4329	VALID
	P5	0,510	0,4329	VALID
	P6	0,760	0,4329	VALID
	P7	0,623	0,4329	VALID
	P8	0,549	0,4329	VALID
	P9	0,568	0,4329	VALID
	P10	0,493	0,4329	VALID
	P11	0,649	0,4329	VALID
	P12	0,532	0,4329	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,4329) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Table 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	ALPHA	Keterangan
Kecerdasan Spiritual (X)	14 item pernyataan	0,704	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	12 item pernyataan	0,758	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Dari keterangan table di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variable memiliki Cronbach Alpha $>$ 0,60 dengan demikian variable kecerdasan spiritual dan motivasi kerja dapat dikatakan reliable.

4.4 Uji Asumsi Klasik

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

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variable bebas berhubungan secara linier. Jika ada kecenderungan adanya multikolinieritas maka salah satu variable memiliki gejala multikolinier. Pengujian adanya multikolinier ini dapat dilakukan dengan

melihat nilai VIF pada masing-masing variable bebasnya. Jika nilai VIFnya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinier.

Dari hasil pengujian SPSS diperoleh nilai korelasi antar variable kecerdasan spiritual.

Table 4.10

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kecerdasan Spiritual	,931	1.020

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan tabel rangkuman nilai *Tolerance* dan VIF menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* variable independen memenuhi nilai *tolerance* yaitu kurang dari 10%. Hal ini berarti bahwa dalam model regresi yang dihasilkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic *Durbin Watson* (DW). Test pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan du dan dl pada table.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS. Diperoleh hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Table 4.11

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of TheEstimate	Durbin-Watson
1	.443 ^a	.496	.154	1.73617	2.441

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Dari table diatas, angka *Durbin-WatsonTest* sebesar 2,441 untuk mendeteksi tidak adanya autokorelasi yaitu jika angka D-W diantara 0 dan 4. Sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini layak untuk memprediksi besarnya motivasi kerja.

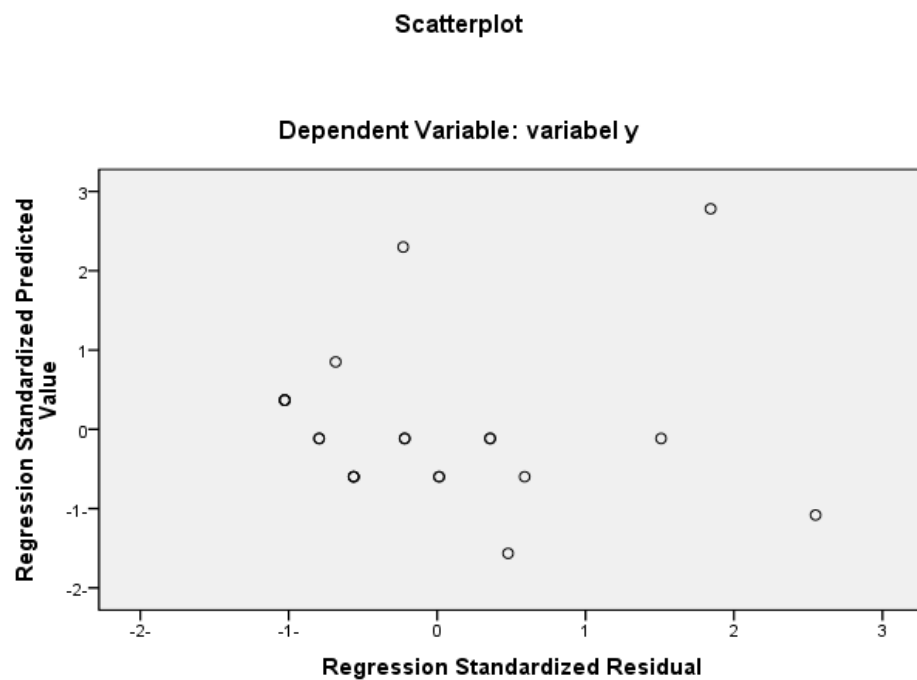
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homokedastis terjadi apabila Variance dari nilai residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan (sama). Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas antar nilai residul dari observasi dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada suatu model

regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS untuk variable motivasi kerja sebagai berikut:

Gambar 4.4

Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

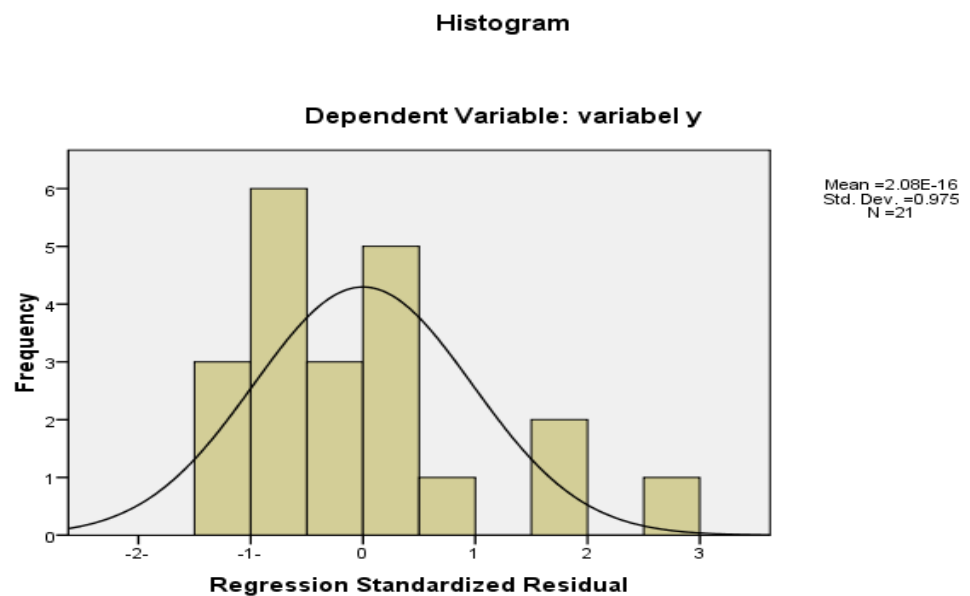
4.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengujinya dapat digunakan *normal probability plot*. Apabila grafik menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil analisis data dengan SPSS diperoleh grafik sebagai berikut:

Gambar 4.5

Grafik Histogram

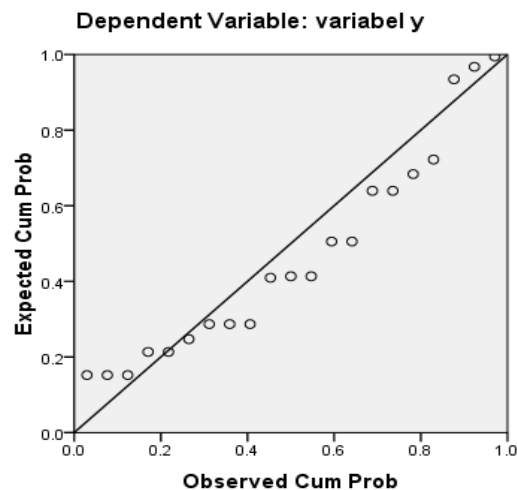


Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Gambar 4.6

Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan gambar grafik normal probability plot dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik disekitar garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi normal sehingga model regresi dapat dipakai untuk prediksi probabilitas berdasarkan masukan variabel independennya.

4.5 Analisis Regresi Sederhana

Suatu model persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini model persamaan regresi linier sederhana yang disusun untuk mengetahui pengaruh antara Kecerdasan Spiritual (sebagai variabel independen) terhadap Motivasi Kerja (sebagai variabel dependen) secara bersama-sama adalah

$Y = a + bX$. Dalam melakukan analisis Kecerdasan Spiritual (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) digunakan analisis regresi sederhana.

Dengan menggunakan komputer program SPSS diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.12

Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,174	11,296		2,406	,026
	Kecerdasan Spiritual	,403	,187	,443	2,153	,044

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

$$Y = 27,174 + 0,403X$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Motivasi Kerja)

X = Variabel bebas (Kecerdasan Spiritual)

- Nilai konstan (Y) sebesar 27,174 artinya apabila variabel bebas/independen (X) nilainya adalah 0, maka nilai dari motivasi kerja (Y) adalah 27,174.
- Koefisien regresi X (Kecerdasan Spiritual) dari perhitungan linier sederhana didapat nilai 0,403; artinya apabila adanya peningkatan X (kecerdasan spiritual) maka Y (motivasi kerja) akan meningkat sebesar 0,403.

4.6 Uji Hipotesa

4.6.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji T, hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Ho : Variabel kecerdasan spiritual secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H1 : Variabel kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berikut hasil olahan data yang diperoleh dilapangan.

Tabel 4.13

Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	27,174	11,296		2,406	,026
	Kecerdasan Spiritual	,403	,187	,443	2,153	,044

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil uji T untuk variabel X (kecerdasan spiritual) diperoleh hasil thitung sebesar 2,153 dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$

maka dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikansi antara kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja di BPRS Suriyah Cabang Semarang.

4.6.2 Uji Simultan (uji f)

Uji F adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen.

H_0 : Variabel kecerdasan spiritual secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H_1 : Variabel kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berikut hasil olahan data yang diperoleh peneliti:

Tabel 1.14

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,967	1	13,967	4,634	,044 ^a
Residual	57,271	19	3,014		
Total	71,238	20			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung 4,634 dengan tingkat signifikansi 0,044. Nilai *alfa* atau signifikansi juga menunjukkan angka dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1

diterima artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama variable kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja di BPRS Suriyah Cabang Semarang.

4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variable dependent.

Table 4.15

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of TheEstimate	Durbin-Watson
1	,443 ^a	,496	,154	1,73617	2,441

- a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Dari table di atas diketahui bahwa besar koefisien determinasi (R Square) atau kemampuan variable kecerdasan spiritual dalam menjelaskan atau memprediksi variable motivasi kerja di BPRS Suriyah Cabang Semarang sebesar 0,496 atau 49,6%. Hal ini berarti variable-variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen adalah sebesar 49,6% sedangkan sisanya dipengaruhi factor lain sebesar 50,4% diluar penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (kecerdasan spiritual) dan variabel dependen (motivasi kerja) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (nilai signifikansi pada uji T dan uji $F \leq$ nilai alpha (0,05). Kecerdasan spiritual perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kecerdasan spiritual mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang terlihat pada persamaan regresi yang terbentuk yaitu $Y = 27,174 + 0,403X$. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan pada variable kecerdasan spiritual, pernyataan dan jawaban responden tersebut sebagai berikut:

1. Selalu bersyukur ketika mendapatkan sesuatu yang sesuai harapan dalam pekerjaan, hasil jawaban responden 23,8% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 66,7% responden menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan dalam bekerja selalu bersyukur ketika mendapatkan sesuatu yang tidak sesuai harapan dalam pekerjaan.
2. Pada item pertanyaan 2, sebanyak 57,1% responden menyatakan setuju untuk menepati janji walaupun sedang sibuk dengan pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 23,8% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan karyawan memiliki tekad memenuhi janji yang sudah dibuat sedangkan sisanya ragu-ragu.
3. Menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk secara tepat waktu walaupun mendapat gaji yang sedikit dari kantor, pada item pertanyaan 3 ini, sebanyak

61,9% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya sebanyak 23,8% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan karyawan memiliki sikap yang bertanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya meskipun mendapat gaji yang sedikit dari kantor.

4. Pada item pertanyaan 4, sebanyak 76,2% responden menyatakan setuju berusaha keras memenuhi target pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 19% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan sebagian besar karyawan berusaha keras dalam menghadapi rintangan walaupun berulang kali gagal demi memenuhi target perusahaan.
5. Pada item pertanyaan 5, sebanyak 38,1% responden menyatakan setuju membaca basmallah dalam aktivitas sehari-hari, sedangkan sisanya sebanyak 57,1% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan karyawan selalu berdoa dalam segala aktivitas sehari-harinya.
6. Pada item pertanyaan 6, sebanyak 14,3% responden menyatakan setuju menjalankan sholat 5 waktu secara konsisten meskipun dipusingkan dengan urusan pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 85,7% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan para karyawan selalu menjalankan ibadah meskipun dipusingkan dengan urusan pekerjaan.
7. Pada item pertanyaan 7, sebanyak 52,4% setuju memaafkan sikap nasabah yang menjengkelkan dan menganggap sebagai sebuah resiko pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 33,3% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan dalam bekerja mempunyai kualitas sabar dalam menghadapi nasabah.

8. Pada item pertanyaan 8, sebanyak 57,1 % menyatakan setuju bersabar dalam menjalani pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 42,9% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan karyawan memiliki sifat sabar terutama dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.
9. Pada item pertanyaan 9, sebanyak 66,7% menyatakan setuju menjalankan aturan yang sudah ditetapkan meskipun tidak ada orang yang mengawasi, sedangkan sisanya 23,8% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan karyawan memiliki sikap patuh terhadap peraturan perusahaan.
10. Pada item 10, sebanyak 57,1% responden menyatakan setuju tidak keberatan mengingatkan rekan kerja yang berbuat salah dan mengajaknya kebaikan, sedangkan sisanya 38,1% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan karyawan memiliki sifat tolong menolong dalam kebaikan terhadap sesama rekan kerja.
11. Pada item pertanyaan 11, sebesar 61,9% menyatakan setuju mendahulukan kewajiban sebagai karyawan ketimbang hak pribadi, sedangkan sisanya 14,3% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan karyawan lebih mementingkan kepentingan perusahaan ketimbang kepentingan pribadi.
12. Pada item pertanyaan 12, sebanyak 38,1% menyatakan setuju menjenguk rekan kerja yang sakit meskipun tidak disenangi, sedangkan sisanya 42,9% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan karyawan tidak memiliki sifat pendendam kepada rekan kerja dikantor.

13. Pada item 13, sebanyak 71,4% responden menyatakan setuju tidak keberatan menolong rekan kerja, sedangkan sisanya 28,6% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan sebagian besar karyawan dalam bekerja melakukan tolong menolong dengan rekan kerja lainnya dan sebagian kecil menyatakan ragu-ragu untuk melakukan tolong menolong dengan rekan kerja saat bekerja.
14. Pada item pertanyaan 14, sebesar 52,4% menyatakan setuju berusaha ramah dalam melayani nasabah yang bersikap tidak menyenangkan, sedangkan sisanya 42,9% menyatakan sangat setuju. Hal ini menggambarkan sebagian karyawan memiliki niat yang tulus dalam melayani nasabah.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pada variabel kecerdasan spiritual masing-masing item pertanyaan sebagian besar dijawab sangat setuju dan setuju. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPRS Suriyah Cabang Semarang. Dimana pengaruh tersebut didapat sebesar 49,6% motivasi kerja dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual, sedangkan 50,4% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil uji T untuk variabel X (kecerdasan spiritual) diperoleh hasil thitung sebesar 2,153 dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan bahwa ada

pengaruh yang signifikansi antara kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja di BPRS Suriyah Cabang Semarang.