

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah KJKS BMT Fastabiq**

KJKS singkatan dari Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang mempunyai dua fungsi. Baitul Maal mengemban misi sosial sedangkan Baitut Tamwil mengemban misi bisnis. Dua misi sekaligus inilah merupakan keunggulan KJKS di banding lembaga keuangan mikro yang lain.

Misi sosial baitul maal di wujudkan dalam bentuk penghimpunan, pengelolaan dan penyaluran zakat, infak, shodaqoh serta wakaf. Sedangkan misi bisnis di jalankan dalam konsep baitut tamwil dengan menjalankan aktivitas investasi dengan akad mudhorobah dan musyarokah, aktifitas jual beli dengan akad murobahah, produk jasa dengan akad ijarah serta akad rahn.

Pengalaman secara krisis ekonomi telah menunjukkan kualitas daya tahan usaha mikro, kecil dan menengah sesungguhnya merupakan fundamental perekonomian yang riil. Dua keutamaan KJKS, membuat KJKS menjadi sebuah institusi yang paling cocok dalam mengatasi masalah perekonomian rakyat dan kemiskinan yang di alami sebagian besar rakyat Indonesia saat ini.

Suatu kewajiban untuk dapat melaksanakan Islam secara utuh dan menyeluruh dalam semua aspek kehidupan termasuk di dalamnya

menegakkan ekonomi syariah. Akar ekonomi ribawi sudah sedemikian menggurita sehingga di butuhkan kekuatan yang besar untuk mencabutnya dan mencengkeram kehidupan manusia.

Berangkat dari hal di atas, pada tanggal 27 juli 1998, Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Kabupaten Pati berinisiatif mendirikan Lembaga Keuangan Syariah, dengan membentuk Koperasi Serba Usaha (KSU) Fastabiq, dengan Badan Usaha Otonomi Baitul Maal Wat Tamwil Fastabiq, yang selanjutnya di sebut BMT Fastabiq.

BMT Fastabiq dengan payung Hukum Koperasi Serba Usaha (KSU) Fastabiq yang di sahkan oleh Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah melalui SK Nomor 011/BH/KDK.11.9/X/1998, secara resmi mulai beroperasi bulan November 1998 yang merupakan tonggak awal berdirinya BMT Fastabiq. Berdasarkan rapat anggota khusus pada tanggal 9 oktober 2004 di putuskan perubahan AD/ART menjadi KJKS ( Koperasi Jasa Keuangan Syariah) BMT Fastabiq.

Berdasarkan keputusan Bupati Pati a.n. Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 518/758/V/2006 tentang pengesahan akta perubahan Anggaran Dasar KSU Fastabiq, tertanggal 27 mei 2006, memutuskan mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq, untuk selanjutnya di sebut : KJKS BMT FASTABIQ, dengan badan hukum Nomor :011a/BH/PAD/V/2006.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dokumentasi dari KJKS BMT Fastabiq di berikan pada tanggal 24 januari 2011.

#### **4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan KJKS BMT Fastabiq**

##### **A. Visi**

Menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang unggul dan terpercaya

##### **B. Misi**

- 1) Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai nilai-nilai syariah
- 2) Menjunjung tinggi Akhlaqul Karimah dalam mengelola amanah umat
- 3) Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota
- 4) Menjadi KJKS yang tumbuh dan berkembang secara sehat
- 5) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa

##### **C. Tujuan**

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, serta mengutamakan kepuasan anggota.

#### **4.1.3. Letak Geografis**

KJKS BMT Fastabiq mempunyai 20 kantor cabang. Yang terletak di kabupaten Pati, Kudus dan Jepara. Di kabupaten Pati ada 17 kantor cabang, di kabupaten Jepara ada 1 kantor cabang yaitu terletak di daerah mayong, yang di kudus ada 2 kantor cabang yaitu terletak di Jekulo dan Rendeng. Yang di pati kantor pusatnya terletak di JL. Raya Pati-Tayu Km 3 Tambah-harjo Pati.

#### **4.1.4. Produk Layanan**

- a) Simpanan Mudhorobah Sukarela
- b) Simpanan Mudhorobah Qurban
- c) Simpanan Mudhorobah Pelajar Prestasi
- d) Simpanan Mudhorobah Sukarela Berjangka
- e) Simpanan Mudharobah Masa Depan
- f) Simpanan Mudhorobah Haji Mabrur
- g) Simpanan Mudhorobah SUK
- h) Pembiayaan Mudhorobah
- i) Pembiayaan Musyarokah
- j) Pembiayaan Murobahah
- k) Pembiayaan Ba'i Bitsaman Ajil
- l) Pembiayaan Ijaroh
- m) Pembiayaan Qordul Hasan

#### **4.1.5. Susunan Pengurus KJKS BMT Fastabiq periode tahun 2010-2015**

Ketua : H. Sutaji, SH. MM

Sekretaris : Drs. M. Sapuan

Bendahara : Abdul Hadi, S.Pd

##### **Dewan Pengawas Syariah**

Ketua : KH. Abdul Wahid Hasyim

Anggota 1 : Ahmad Dahlan, S.Pd

Anggota 2 : Muhammad Asnawi, S.Ag

### **Pengelola dan Pelaksana KJKS BMT Fastabiq:**

General Manager : H. Muhammad Ridwan, S.Pd

Manajer Pembiayaan : H. Suwarno, SE.I

Manajer Personalia : Agus Jamaluddin, S.Ag

Manajer Keuangan : Sri Sutiyan

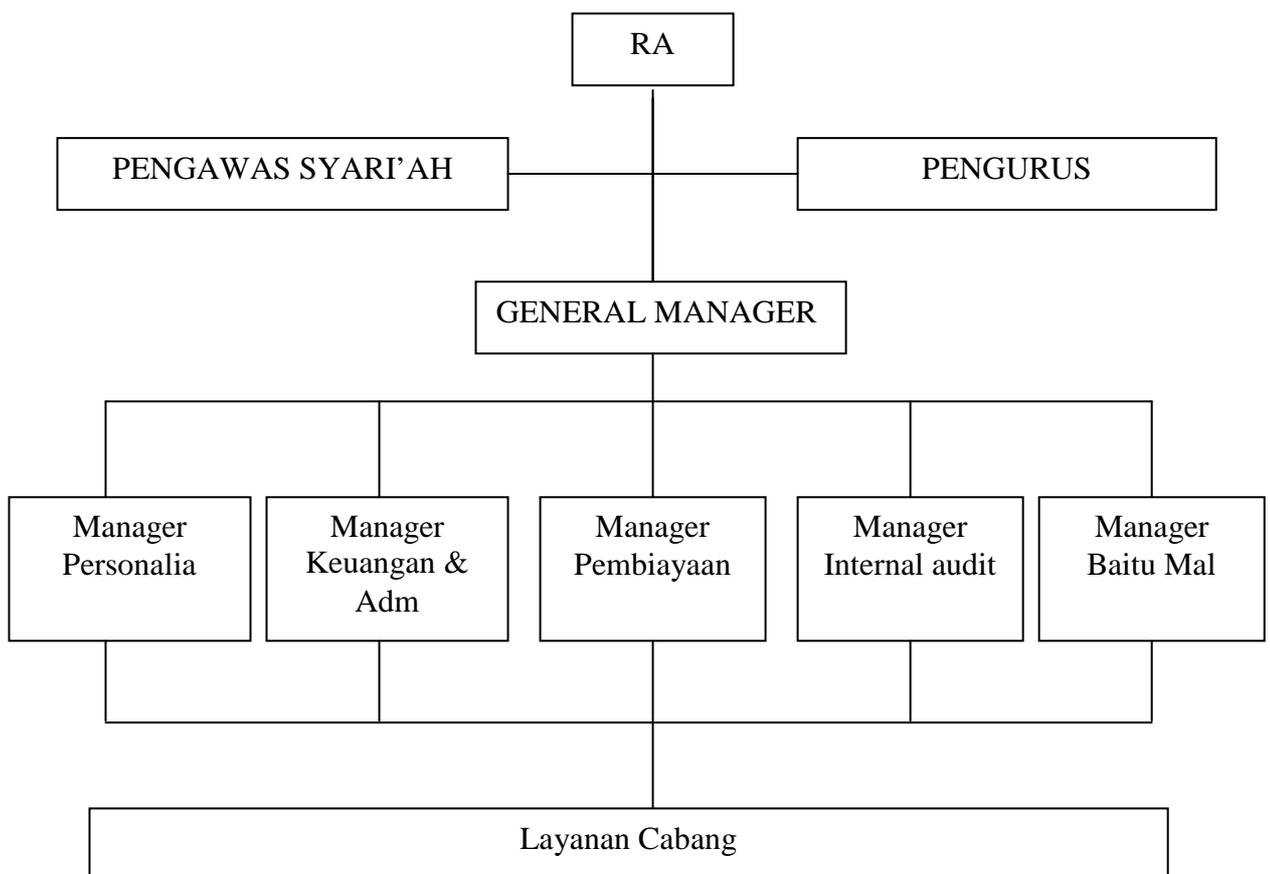
Manajer Internal Audit : Sunaji

Manajer Baitul Maal : Santosa

Staf dan Karyawan :136

#### **4.1.6. Struktur Organisasi KJKS BMT Fastabiq**

Gambar 4.1



## 4.2. Karakteristik Responden

### a. Jenis kelamin responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden

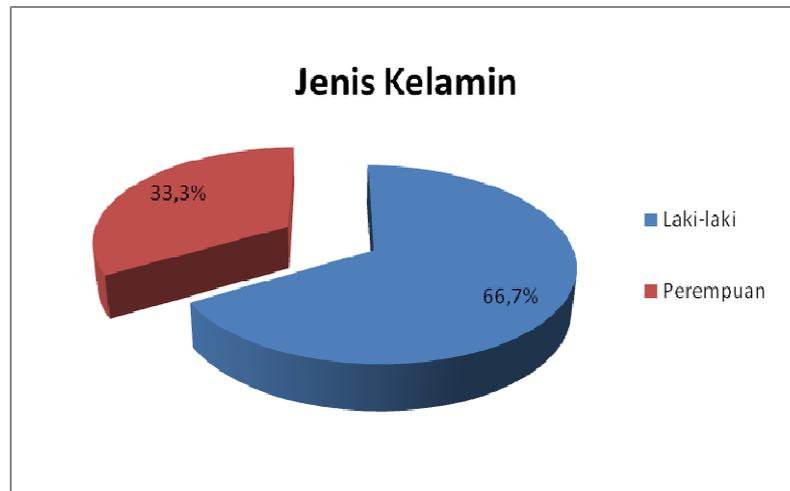
		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menunjukkan jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

#### b. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

#### Umur Responden

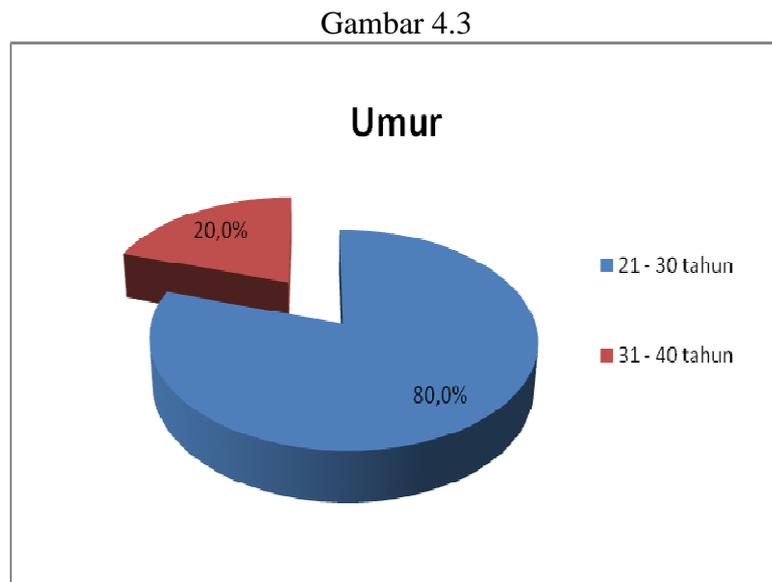
		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	48	80.0	80.0	80.0
	31 - 40 tahun	12	20.0	20.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2011*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 ini memperlihatkan bahwa karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21 – 40 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun

sebanyak 48 orang, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan umur responden yang dapat peneliti peroleh:



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

#### c. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati adalah sebagai berikut

Tabel 4.3  
Pendidikan Responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	23	38.3	38.3	38.3
	Diploma III	26	43.3	43.3	81.7
	Sarjana	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2011*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan diploma III. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan diploma III sebanyak 26 orang, sedangkan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang dan yang berpendidikan sarjana sebanyak 11 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.4



*Sumber: Data Primer yang diolah 2011*

#### d. Pekerjaan Responden

Adapun data mengenai pekerjaan responden karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Pekerjaan Responden

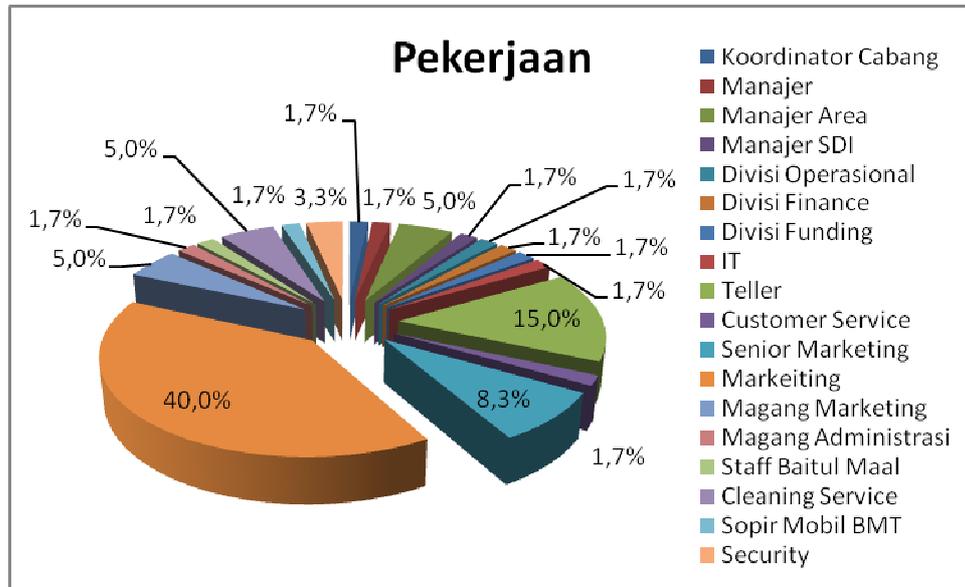
		Pekerjaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Koordinator Cabang	1	1.7	1.7	1.7
	Manajer	1	1.7	1.7	3.3
	Manajer Area	3	5.0	5.0	8.3
	Manajer SDI	1	1.7	1.7	10.0
	Divisi Operasional	1	1.7	1.7	11.7
	Divisi Finance	1	1.7	1.7	13.3
	Divisi Funding	1	1.7	1.7	15.0
	IT	1	1.7	1.7	16.7
	Teller	9	15.0	15.0	31.7
	Customer Service	1	1.7	1.7	33.3
	Senior Marketing	5	8.3	8.3	41.7
	Marketing	24	40.0	40.0	81.7
	Magang Marketing	3	5.0	5.0	86.7
	Magang Administrasi	1	1.7	1.7	88.3
	Staff Baitul Maal	1	1.7	1.7	90.0
	Cleaning Service	3	5.0	5.0	95.0
	Sopir Mobil BMT	1	1.7	1.7	96.7
	Security	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari pekerjaan karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati yang diambil sebagai responden adalah marketing yaitu sebanyak 24 orang, teller sebanyak 9 orang, senior marketing sebanyak 5 orang, manajer area, magang marketing dan cleaning service sebanyak 3 orang, security sebanyak 2 orang, koordinator cabang, manajer, manajer SDI, divisi operasional, divisi finance, divisi funding, IT, customer service, magang administrasi, staff Baitul Maal, dan sopir mobil BMT sebanyak 1 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan pekerjaan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.5



Sumber: Data Primer yang diolah 2011

#### 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 pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
Motivasi (X1)	Motivasi 1	0,763	0,2542	Valid
	Motivasi 2	0,788	0,2542	Valid
	Motivasi 3	0,711	0,2542	Valid
	Motivasi 4	0,354	0,2542	Valid
	Motivasi 5	0,348	0,2542	Valid
Etos Kerja Islam (X2)	Etos Kerja Islam 1	0,605	0,2542	Valid
	Etos Kerja Islam 2	0,624	0,2542	Valid
	Etos Kerja Islam 3	0,688	0,2542	Valid
	Etos Kerja Islam 4	0,760	0,2542	Valid
	Etos Kerja Islam 5	0,775	0,2542	Valid
	Etos Kerja Islam 6	0,734	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan 1	0,783	0,2542	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,792	0,2542	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,709	0,2542	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,757	0,2542	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,777	0,2542	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,824	0,2542	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel ( 0,2542 ) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
X1	5 Item pertanyaan	0,743	Reliabel
X2	6 Item pertanyaan	0,776	Reliabel
Y	6 Item pertanyaan	0,794	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, etos kerja Islam dan kinerja 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 independent

Tabel 4.7  
Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	.995	1.005
	Etos Kerja Islam (X2)	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

*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, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4.2. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

#### Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.354 <sup>a</sup>	.126	.095	2.191	1.702

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dikatakan ada problem autokorelasi. (Ghozali, 2005).

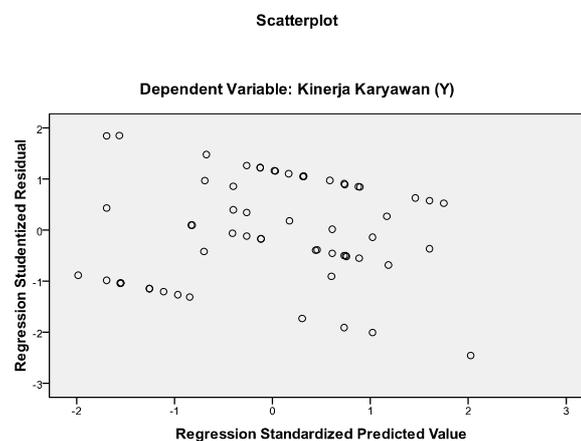
Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* atas residual persamaan regresi diperoleh, diperoleh nilai *Durbin Watson* 2.028 dengan jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 2, sample ( $n$ ) = 60 dan  $dl = 1.514$ ,  $du = 1.652$ . Maka  $du < dw < 4-du$ , Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik Heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.6

Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

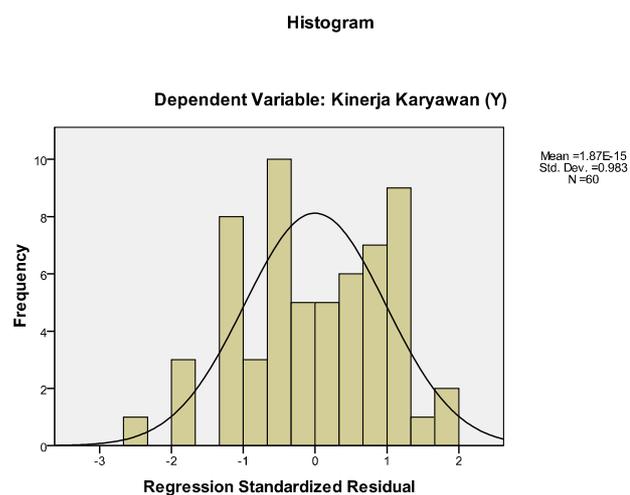
#### 4.4.4. Uji Normalitas

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-Smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.

Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

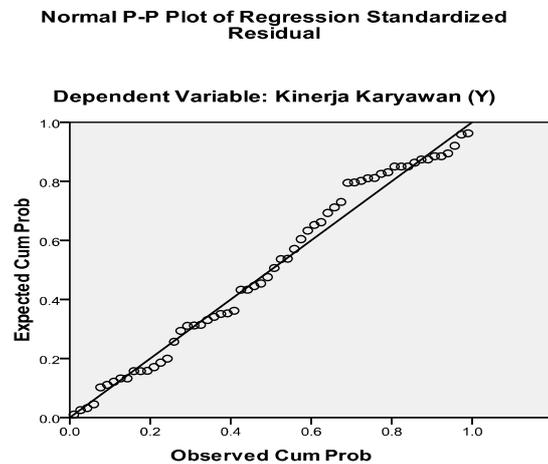
Gambar 4.7  
Grafik Histogram



*Sumber Data Primer yang diolah, 2011*

Gambar 4.8

## Normal Probability Plot



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

**Tabel 4.9. Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji kolmogorov-smirnov	Unstandarize Residual
Nilai kolmogorov-smirnov	0,895
Sig	0,399

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula, pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data telah mengikuti garis normal (garis lurus). Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada tabel 4.9, pada uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov*

signifikan pada  $0,399 > 0.05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 4.5. Analisis data

### 4.5.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (motivasi dan etos kerja Islam) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS 17.0 for windows menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 9,5%, sedang yang 90,5% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Table 5.0

#### Uji Pengaruh Secara Simultan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.354 <sup>a</sup>	.126	.095	2.191	1.702

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan topik ini.

## 4.6. Uji Hipotesa

### 4.6.1. Uji Simultan

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan etos kerja Islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati”.

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 4,090 dengan tingkat probabilitas 0,022 yang di bawah alpha 5%.

Tabel 5.1

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.274	2	19.637	4.090	.022 <sup>a</sup>
	Residual	273.659	57	4.801		
	Total	312.933	59			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

Hal itu berarti bahwa variabel independen antara motivasi dan etos kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan etos kerja Islam secara

bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati” tidak sanggup diterima yang berarti menerima hipotesis alternatif yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan etos kerja Islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati”.

#### 4.6.2. Uji Parsial

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

Tabel 5.2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.707	3.941		9.821	.000
	Motivasi (X1)	-.119	.096	-.153	-1.235	.222
	Etos Kerja Islam (X2)	-.350	.131	-.330	-2.661	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2011*

Dari tabel 5.2 diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel motivasi sebesar -0,119 ; untuk variabel etos kerja Islam sebesar -0,350 ; dengan konstanta sebesar 38,707 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 38,707 - 0,119X_1 - 0,350X_2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji empiris pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung -1,235 dan p value (Sig) sebesar 0.222 yang di atas alpha 5%. Artinya bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Bahwa hasil hipotesis 1 di tolak, yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati”.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel motivasi menunjukkan angka sebesar -0,119, yang artinya adalah besaran koefisien motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -11,9%.

b) Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji empiris pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung -2,661 dan p value (Sig) sebesar 0.010 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Bahwa Hasil hipotesis 2 di terima yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati”.

Nilai beta dalam Unstandardized *Coefficients* variabel etos kerja Islam menunjukkan angka sebesar -0,350, yang artinya adalah besaran koefisien etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -35%.

Koefisien regresi sebesar 38,707 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena memiliki tanda +) 1% pada motivasi dan etos kerja Islam, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3870,7%, demikian pula jika terjadi sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam merupakan variabel bebas yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7. Pembahasan**

Pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi dan etos kerja Islam) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati ( $P \text{ value} > 0.05$ ). Motivasi merupakan faktor yang tidak terlalu diperhitungkan dalam menjaga kinerja karyawan. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Pada item pertanyaan motivasi 1, 30% responden menyatakan ragu-ragu bahwa gaji yang kami diperoleh sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan,

sedangkan hanya sebanyak 18,3% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan motivasi 2, 35% responden menyatakan ragu-ragu bahwa sarana pendukung dan peralatan yang kami gunakan dalam bekerja sangat memadai, sedangkan sisanya sebanyak 15% menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan motivasi 3, 40% responden menyatakan ragu-ragu bahwa situasi lingkungan kerja dimana saya bekerja adalah baik dan menyenangkan, sedangkan sisanya sebanyak 5% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan motivasi 4, 56,7% responden menyatakan setuju bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat memberikan motivasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 16,7% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan motivasi 5, 58,3% responden menyatakan setuju bahwa atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, sedangkan sisanya sebanyak 26,7% menyatakan sangat setuju.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi masing-masing item pertanyaan dijawab dengan mayoritas ragu-ragu sedangkan yang menjawab setuju dan sangat setuju memiliki persentase yang cukup besar pada 2 item pertanyaan terakhir. Hal ini tidak sejalan dengan pengujian hipotesa satu yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati dengan ditunjukkan P value 0.222 yang lebih besar dari signifikan 5%, sehingga pada akhirnya motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian

terhadap 60 responden karyawan yang tercatat di KJKS BMT Fastabiq Pati adanya bukti untuk menerima  $H_0$  bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Dan menolak  $H_1$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Hasil penelitian uji pengaruh variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati tercermin dalam jawaban responden mengenai item pertanyaan etos kerja Islam 1 sampai dengan pertanyaan 6 yang telah dijawab. Pada pertanyaan item pertanyaan etos kerja Islam 1, 35% responden menyatakan setuju bahwa kami mempunyai keyakinan bahwa bekerja termasuk ibadah, sedangkan sisanya sebanyak 65% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan etos kerja Islam 2, 40% responden menyatakan setuju bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, kami menyempatkan waktu untuk sholat 5 waktu, sedangkan sisanya sebanyak 60% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan etos kerja Islam 3, 53,3% responden menyatakan setuju bahwa prinsip kejujuran dalam bekerja adalah hal yang utama, sedangkan sisanya sebanyak 46,7% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan etos kerja Islam 4, 63,3% responden menyatakan setuju bahwa kami berupaya untuk tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan yang lain yang tidak berkaitan dengan tugas, sedangkan sisanya sebanyak 33,3% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan etos kerja Islam 5, 56,7% responden menyatakan setuju bahwa bila kami memperoleh keuntungan kami berusaha menghemat dalam penggunaannya, sedangkan sisanya sebanyak 40% menyatakan sangat setuju.

Pada item pertanyaan etos kerja Islam 6, 58,3% responden menyatakan setuju bahwa kami selalu menyisihkan sebagian dari uang gaji untuk ditabung, sedangkan sisanya sebanyak 38,3% menyatakan sangat setuju.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pada variabel etos kerja Islam masing-masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan persentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa dua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati dengan ditunjukkan P value 0.010 yang lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 60 responden karyawan yang tercatat di KJKS BMT Fastabiq Pati adanya bukti untuk menolak  $H_0$  bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Dan menerima  $H_2$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Sedangkan hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh nilai P Value sebesar 0.022 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Ini artinya variabel motivasi dan etos Kerja Islam secara berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Dan ini sekaligus menjawab bahwa hipotesa tiga ( $H_3$ ) yang berbunyi secara simultan terdapat pengaruh yang

signifikan antara motivasi dan etos kerja Islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

#### 4.8. Analisis

Dari pembahasan di atas bahwa dalam masalah pengaruh motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq yang ada di Pati menerangkan bahwa motivasi yang mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan pada jawaban angket yang menyatakan tidak setuju atau ragu-ragu bahwa gaji yang diberikan pada karyawan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang diberikan pada karyawan KJKS BMT Fastabiq sangat minim dibandingkan gaji karyawan pada lembaga keuangan syariah yang lain. Hal ini juga dijelaskan dari hasil wawancara yang mengatakan bahwa gaji yang kami peroleh tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Data-data dalam pengisian angket jawabannya sama dengan hasil wawancara. Lagi pula ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Yaitu: faktor kemampuan atau *Ability*.<sup>2</sup> Dengan demikian menurut analisis penulis bahwa pengaruh motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq terletak pada kesejahteraan para karyawan, terutama gaji. Maka dari itu gaji harus diperhatikan sedemikian rupa, sehingga totalitas dalam bekerja akan muncul. Sejalan dengan itu KJKS BMT Fastabiq berhak menuntut semaksimal mungkin kinerja karyawan untuk menciptakan prestasi yang lebih baik, agar KJKS BMT Fastabiq tidak kalah saing dengan lembaga keuangan syariah yang lain.

---

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit*, hlm. 13.