

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati

4.1.1.1 Sejarah Singkat

Perjalanan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi merupakan salah satu unit usaha pesantren Maslakul Huda yang diasuh oleh K.H. MA. Sahal Mahfudh, yang semula merupakan sistem keuangan syari'ah di lingkungan pesantren Maslakul Huda yaitu dirintis melalui Unit Simpan Pinjam Syari'ah (USPS) koperasi pesantren Maslakul Huda sejak Februari 2002. Melalui suatu proses persiapan yang seksama, berdasarkan surat ijin dari Bank Indonesia yakni ijin prinsip keputusan dalam Direktorat Perbankan Syari'ah No 7/1776/DPbs tanggal 14 November 2005, yang kemudian disusul penerbitan ijin usaha pada 1 Juni 2006 yaitu dalam Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 8/46/KEP.GBI/2006, dan akhirnya Pesantren Maslakul Huda melahirkan Bank Syari'ah yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi untuk membuka diri

melayani masyarakat umum, Bank ini kemudian resmi beroperasi secara syari'ah tepatnya pada tanggal 28 Juni 2006.¹

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pengusaha kecil mikro, dan berperan serta dalam pembangunan ekonomi bangsa terutama untuk meningkatkan peranan pengusaha kecil muslim yang juga didalamnya terdapat para santri, Alhamdulillah BPRS Artha Mas Abadi di bawah BPPM Maslakul Huda yang berdomisili di desa Kajan Margoyoso Pati berencana untuk menumbuh kembangkan USP Syari'ah agar bisa berperan sebagai lembaga keuangan yang akan memberikan pembiayaan dan menghimpun dana dari para santri dan masyarakat sekitar.

Adapun maksud dan tujuan dari didirikannya lembaga keuangan ini adalah:

1. Untuk memberdayakan masyarakat dalam rangka pemanfaatan, pengelolaan dan pengaturan dana secara optimal dan berdaya guna
2. Untuk membantu menyalurkan dana bagi masyarakat/pengusaha kecil bawah atau ekonomi lemah yang selama ini belum terjangkau ataupun tersentuh oleh bank maupun lembaga keuangan konvensional

¹ [http://: www.bprsama.com](http://www.bprsama.com)

3. Meningkatkan produktifitas dan kemandirian yang aktif dalam berperan serta membangun dan meneruskan usahanya dimasa dewasa ini
4. Untuk menerapkan sistem Syari'ah secara aktif dalam pengelolaan dana masyarakat khususnya umat Islam sehingga tercapai Ukhuwah Islamiyah
5. Menjauhkan masyarakat dari praktek riba dan segala bentuk yang menyerupainya.²

Upaya untuk mengembangkan sistem perbankan syari'ah, sangat diperlukan dukungan dari semua unsur masyarakat agar dapat berkembang demi tercapainya keadilan ekonomi yang merata. Beberapa unsur yang sangat penting sebagai pendukung adalah pemerintah sendiri, kemudian diikuti oleh masyarakat dan para alim ulama'. Semuanya bertugas untuk menyadarkan umat Islam khususnya bahwa sistem perbankan syari'ah adalah sistem alternatif yang dapat menciptakan keadilan ekonomi.

Komitmen penuh BPPM Maslakul Huda sebagai pemilik saham mayoritas untuk menjadikan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi sebagai bank syari'ah terbaik, diwujudkan dengan mengembangkan bank ini melalui pemberian modal yang kuat demi kemajuan perbankan

² *Ibid*

syari'ah dan perkembangan ekonomi Indonesia pada umumnya. Pelaksanaan prinsip kehati-hatian merupakan landasan utama dalam upaya memenuhi tuntutan pasar perbankan yang semakin meningkat dan kompetitif. Dengan upaya tersebut, PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi yang memiliki semboyan "Ramah Amanah Berkah" tumbuh pesat dan terkendali serta menjadi lembaga keuangan syari'ah yang baik.

Dalam upaya mewujudkan kinerja sesuai dengan nama yang disandangnya, PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi selalu berpegang pada asas profesionalisme, keterbukaan dan kehati-hatian yang didukung oleh beragam produk dan fasilitas. Guna mengambil hati nasabah Artha Mas Abadi berkepentingan untuk mengembangkan dan menerapkan keragaman produk perbankan syari'ah, sehingga akan tersedia lebih banyak model simpanan, pembiayaan, dan jasa perbankan lainnya untuk dipilih dan memberikan kemantapan dan ketenangan dihati masyarakat.³

4.1.1.2 Visi PT. BPRS Artha Mas Abadi

Visi: Membentuk lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah yang sehat dan tangguh sebagai wujud kepedulian

³ *Ibid*

Pesantren Maslakul Huda terhadap masyarakat dan sebagai contoh bagi pesantren-pesantren lain.

4.1.1.3 Misi Umum dan Khusus PT. BPRS Artha Mas Abadi

Misi umum:

1. Memberikan jasa penyimpanan dana masyarakat di wilayah operasional PT. BPRS Artha Mas Abadi.
2. Memberikan jasa pembiayaan bagi usaha kecil di wilayah operasional PT BPRS Artha Mas Abadi.

Misi khusus :

1. Menciptakan sumber pendanaan bagi Pesantren Maslakul Huda,
2. Menciptakan kesejahteraan bagi karyawan dan pemegang saham

Guna memenuhi berbagai kebutuhan nasabah yang beragam, PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi merancang dan mengembangkan aneka produk yang beragam. Seluruh produk tersebut berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam kerangka keadilan, kebaikan, dan tolong menolong demi terciptanya kemaslahatan seluruh lapisan masyarakat (*rahmatan lil alamin*).⁴

⁴ *ibid*

4.1.1.4 Produk-produk BPRS Artha Mas Abadi

1. Produk simpanan PT. BPRS Artha Mas Abadi

a. Tabungan Wadiah

Yaitu bentuk penggalian dana pihak ketiga yang dananya dapat disetor dan diambil sewaktu-waktu. Tabungan ini menggunakan system wadi'ah (titipan).

b. Tabungan Masalahah

Yaitu bentuk penggalian dana pihak ketiga dengan menggunakan sistem mudharabah. Pada produk ini ditetapkan nisbah bagi hasil 22% : 78% (22% untuk nasabah dan 78% untuk bank)

c. Deposito Berjangka

Yaitu bentuk penggalian dana pihak ketiga yang dananya hanya bisa dicairkan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati. Deposito berjangka memiliki skim ;

- 1) 1 bulan nisbah bagi hasil 30% : 70%
- 2) 3 bulan nisbah bagi hasil 32% : 68%
- 3) 6 bulan nisbah bagi hasil 35% : 65%
- 4) 12 bulan nisbah bagi hasil 40% : 60%

2. Produk pembiayaan PT. BPRS Artha Mas Abadi

a. Pembiayaan Murabahah

Yaitu bentuk pembiayaan dengan sistem murabahah (jual beli). Produk ini ditujukan untuk usaha-usaha perdagangan atau kebutuhan konsumtif. Produk ini memiliki skim : Murabahah perdagangan, Pembiayaan murabahah usaha kecil atau mikro, dan Pembiayaan murabahah karyawan. Jangka waktu pembiayaan ini adalah 10 s.d. 24 bulan.

b. Pembiayaan Mudharabah

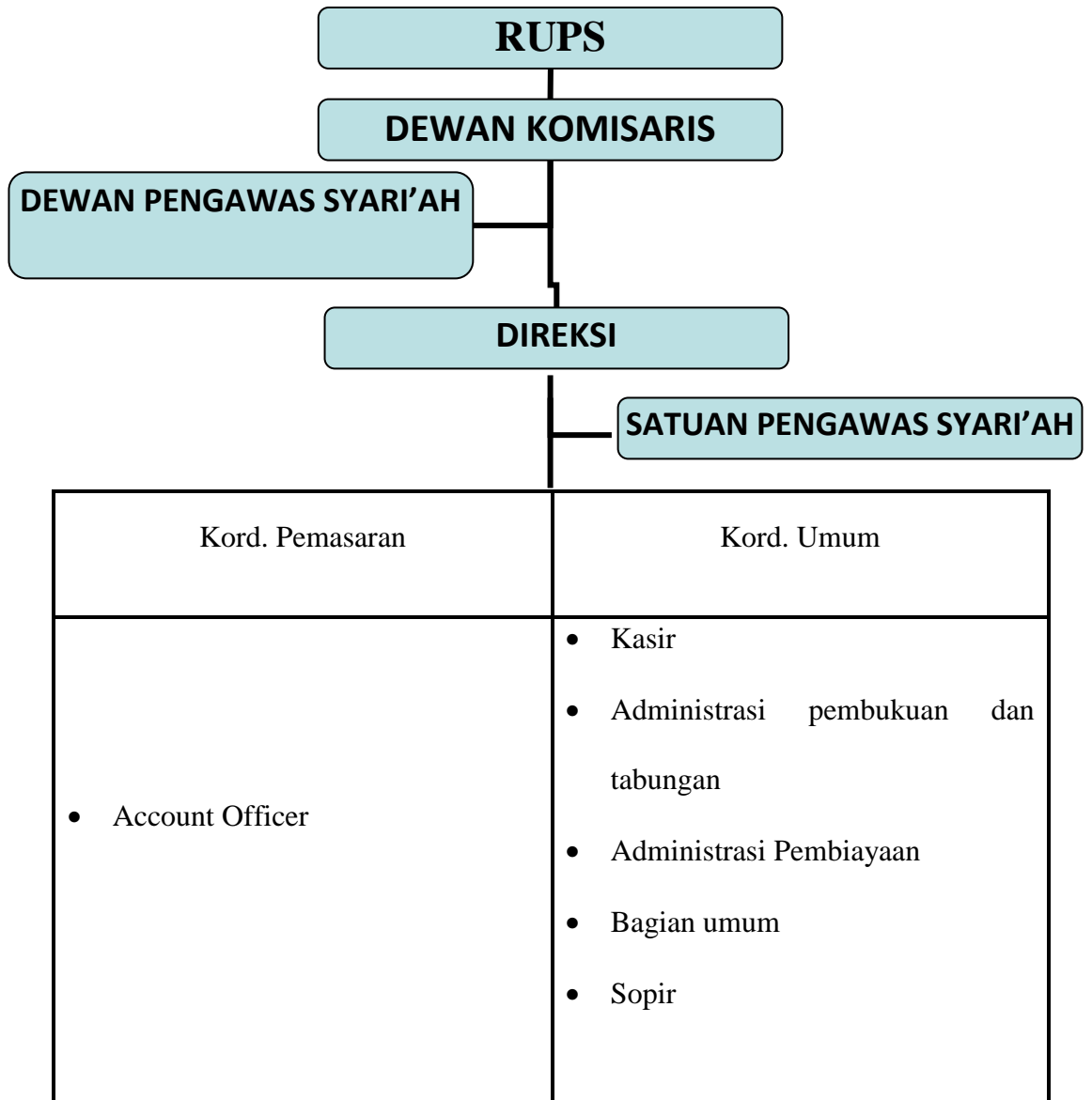
Yaitu bentuk pembiayaan dengan sistem mudharabah (bagi hasil). Pembiayaan ini diberikan kepada nasabah yang memiliki kegiatan usaha di bidang pertanian dengan jangka waktu 4, 5, dan 6 bulan

c. Produk Gadai Syari'ah

Yaitu produk ini memadukan antara akad Qard, Rahn, dan Ijarah. Agunan yang digunakan adalah Emas dengan jangka waktu 4 bulan.⁵

⁵ *ibid*

4.1.1.5 Struktur Organisasi PT. BPRS Artha Mas Abadi



Dari struktur organisasi karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi diatas,
dapat dijelaskan sebagai berikut

Dewan Komisaris

Komisaris Utama : H. Abdul Ghofarrozin

Komisaris : H. Faroeq Barlian, As.

Dewan Pengawas Syari'ah

Ketua : KH. Ali Fatah Ya'qub

Anggota : H. Ahmad Manhajussidad, Lc.

H. Ghufron Halim, SE, MM

Direksi

Direktur Utama : Hj. Sri Hariyani

Direktur : Mumu Mubarak, S.S.

Koordinator Pemasaran : Ahmad Mahsun, S.Ag

Staf pemasaran : 1. Mohammad Jadi

2. Ali Norhadi

3. Ahmad Hidayatullah, S. Hi

4. Agus Sa'roni

5. Moh. Nurhadi

Koordinator Umum : Hidayatun Ni'mah, S. Pd

Kasir : Susiyati, SE

Adm Pembukuan dan Tabungan : Zunaedi

Adm Pembiayaan : Luthfiya Rummana Dewi, S. Ag

: Umi Kafiyah

Satuan Pengawas Intern (SPI) : Susiyati, SE

Pembantu Umum : Budi Prabowo

Sopir : Setiyono

Tingkat Pendidikan Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi

No	NAMA	L/P	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
1	Ahmad Mahsun, S.Ag	L	Strata 1	Koord. Pemasaran
2	Mohammad Ali	L	SLTA	Pemasaran
3	Ali nurhadi	L	SLTA	Pemasaran
4	Ahmad hidayatullah, S.Hi	L	Strata 1	Pemasaran
5	Agus Sa'roni	L	SLTA	Pemasaran
6	Moh. Nurhadi	L	SLTA	Pemasaran
7	Hidayatun Ni'mah, S.Pd.I	P	Strata 1	Koord. Umum
8	Susiyati, SE	P	Strata 1	SPI / Kasir
9	Luthfiya Rummana Dewi	P	Strata 1	Adm. Pembiayaan
10	Umi Kafiyah	P	Diploma III	Adm. Pembiayaan
11	Zunaedi	L	SLTA	Adm. Tabungan dan deposito
12	Budi Prabowo	L	SLTA	Pembantu umum
13	Setiyono	L	SLTA	Sopir
14	Moh. Hasan Amin	L	Strata 1	Adm. umum

4.1.2 Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati berikut ini

4.1.2.1 Jenis kelamin responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT.BPRS Artha Mas Abadi Pati adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jenis kelamin responden

No	Jenis kelamin	Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	9	69,2
2	Perempuan	4	30,8
	Jumlah	13	100,0

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 9 orang atau 69,2% sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 4 orang atau 30,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari PT.BPRS Artha Mas Abadi Pati adalah laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan PT.BPRS Artha Mas Abadi Pati adalah sebagai berikut

Tabel 4.2

Pendidikan Responden

No	Pendidikan terakhir	Responden (orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	7	53,8
2.	Diploma	1	1
3	Sarjana	5	45,1
	Jumlah	13	100

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2. ini memperlihatkan bahwa karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati sebagian besar berpendidikan SLTA atau sederajat. Memberikan informasi bahwa karyawan berpendidikan SLTA sebanyak 7 orang atau sebesar 53,8%. Sedangkan yang berpendidikan sarjana sebanyak 5 orang atau sebesar 45,1%. Yang berpendidikan diploma Cuma I orang atau sebesar 1%.

4.1.2.3 Pekerjaan responden

Adapun data mengenai pekerjaan responden karyawan PT.BPRS Artha Mas Abadi Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Pekerjaan responden

	Frecuency (responden)	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Pegawai swasta	13	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati semuanya adalah pegawai swasta atau sebesar 100%

4.1.2.4 Agama Responden

Adapun data mengenai kepercayaan responden karyawan PT.BPRS Artha Mas Abadi Pati adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Agama responden

	Frecuency (responden)	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Muslim	13	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati adalah Muslim. Dalam persentasi adalah sebesar 100%

4.1.2.5 Usia responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan PT.BPRS Artha Mas Abadi Pati adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Umur Responden

No	Frecuency (responden)	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.	17-29	61.5	61.5	61.5
2	30-40	38.5	38.5	38.5
	Jumlah	13	100.0	100.0

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan PT.BPRS Artha Mas Abadi berumur di bawah 30 tahun sebesar 61.5 %. Sedangkan yang berumur 30 tahun keatas sebesar 38.5%.

4.1.3 Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari etos kerja islam sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6

Hasil Skor Kuesioner Regresi

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Etos Kerja Islam (X)	Q1	4	30.8	9	69.2	0	0	0	0	0	0
	Q2	3	23.1	6	46.2	4	30.8	0	0	0	0
	Q3	7	53.8	6	46.2	0	0	0	0	0	0
	Q4	6	46.2	7	53.8	0	0	0	0	0	0
	Q5	4	30.8	7	53.8	2	15.4	0	0	0	0
	Q6	5	38.5	7	53.8	1	7.7	0	0	0	0
	Q7	3	23.1	8	46.2	2	15.4	0	0	0	0
	Q8	6	46.2	6	61.5	1	7.7	0	0	0	0
	Q9	6	46.2	7	38.5	0	0	0	0	0	0
	Q10	4	30.8	8	61.5	1	7.7	0	0	0	0
	Q11	8	61.5	5	38.5	0	0	0	0	0	0
	Q12	3	23.1	8	69.2	2	15.4	0	0	0	0
	Q13	4	30.8	5	61.5	4	30.8	0	0	0	0
	Q14	4	30.8	9	46.6	0	0	0	0	0	0
	Q15	1	7.7	8	76.9	4	30.8	0	0	0	0
	Q16	2	15.4	6	46.6	5	38.5	0	0	0	0
	Q17	2	15.4	10	76.9	1	7.7	0	0	0	0
	Q18	5	38.5	6	30.8	2	15.4	0	0	0	0
	Q19	3	23.1	10	53.8	0	0	0	0	0	0
	Q20	7	53.8	4	23.1	1	7.7	1	7.7	0	0
	Q21	4	30.8	7	38.5	2	15.4	0	0	0	0
	Q22	10	76.9	3	46.2	0	0	0	0	0	0
	Q23	4	30.8	5	38.5	4	30.8	0	0	0	0
	Q24	5	38.5	6	46.6	2	15.4	0	0	0	0
	Q25	7	53.8	5	38.5	1	7.7	0	0	0	0
Kinerja (Y)	Q1	6	46.2	7	53.8	0	0	0	0	0	0
	Q2	5	38.5	8	61.5	0	0	0	0	0	0
	Q3	7	53.8	4	30.8	2	15.4	0	0	0	0
	Q4	7	53.8	5	38.5	1	7.7	0	0	0	0

Sumber data primer yang diolah, 2009

4.1.3.1 Hasil Penerapan Etos Kerja Islam

Dari penerapan etos kerja islam dan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel etos kerja islam item 1, 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan sangat setuju atas pemaparan kecanduan terhadap waktu pada BPRS Artha Mas Abadi, sedangkan sisanya sebanyak 9 atau sebesar 69.2% memilih setuju. Pada item 2, 3 atau sebesar 23.1 % sangat setuju atas memiliki moralitas yang bersih, dan 6 atau sebesar 46.2 % responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya sebanyak 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan Netral. Pada item 3, 7 atau sebesar 53.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan harus memiliki kejujuran, sedangkan sisanya sebanyak 6 atau sebesar 46.2% menyatakan setuju. Pada item 4, yaitu 6 atau sebesar 46.2% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki komitmen (aqidah, aqad, itiqod), sedangkan sisanya sebanyak 7 atau sebesar 53.8% menyatakan setuju.

Pada item 5 yaitu 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki kuat pendirian, dan 7 atau sebesar 53.8% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya sebanyak 2 atau sebesar 15.4 responden menyatakan netral. Pada item 6 yaitu 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan sangat setuju dengan bersikap disiplin, dan 7 atau

sebesar 53.8% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 1 atau sebesar 7.7% responden menyatakan netral.

Pada item 7, yaitu 3 atau sebesar 23.1% responden menyatakan sangat setuju dengan bersikap konsekuen dan berani menghadapi tantangan, dan 8 atau sebesar 61.5% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 2 atau sebesar 15.4% responden menyatakan netral. Pada item 8 yaitu 6 atau sebesar 46.2% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki sikap percaya diri, dan 6 atau sebesar 46.2% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 1 atau sebesar 7.7% responden menyatakan netral.

Pada item 9 yaitu 6 atau sebesar 46.2% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki sifat kreatif, sedangkan sisanya sebanyak 7 atau sebesar 53.8% responden menyatakan setuju. Pada item 10 yaitu 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki sikap bertanggung jawab, dan 8 atau sebesar 61.5% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 1 atau sebesar 7.7% responden menyatakan netral. Pada item 11 yaitu 8 atau sebesar 61.5% responden menyatakan sangat setuju bahagia dalam melayani nasabah, sedangkan sisanya 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan setuju.

Pada item 12 yaitu 3 atau sebesar 23.1% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki harga diri, 8 atau sebesar 61.5% responden menyatakan setuju sedangkan sisanya 2 atau sebesar 15.4% responden menyatakan netral. Pada item 13 yaitu 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki jiwa kepemimpinan, dan 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan netral. Pada item 14 yaitu 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan sangat setuju dengan berorientasi padan masa depan, sedangkan sisanya 9 atau sebesar 69.2% responden menyatakan setuju.

Pada item 15 yaitu 1 atau sebesar 7,7% responden menyatakan sangat setuju dengan hidup berhemat dan efisien, dan 8 atau sebesar 61.5% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan netral. Pada item 16 yaitu 2 atau sebesar 15.4% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki jiwa wiraswasta, dan 6 atau sebesar 46.2% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan netral.

Pada item 17 yaitu 2 atau sebesar 15.4% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki insting bertanding, dan 10 atau 76.9% responden menyatakan setuju, sedangkan

sisanya 1 atau sebesar 7.7% responden menyatakan netral. Pada item 18 yaitu 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki sifat mandiri, dan 6 atau sebesar 46.2% responden menyatakan setuju, sedangkan 2 atau sebesar 15.4% responden menyatakan netral. Pada item 19 yaitu 3 atau sebesar 23.1% responden menyatakan sangat setuju dengan belajar dan haus mencari ilmu, sedangkan sisanya 10 atau sebesar 76,9% responden menyatakan setuju.

Pada item 20 yaitu 7 atau sebesar 53.8% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki semangat dalam perantauan, 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan setuju, dan 1 atau sebesar 7.7% responden menyatakan netral, sedangkan sisanya 1 atau sebesar 7.7% responden menyatakan tidak setuju. Pada item 21 yaitu 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan sangat setuju dengan memperhatikan kesehatan dan gizi, dan 7 atau sebesar 53.8% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 2 atau sebesar 15.4% responden menyatakan netral.

Pada item 22 yaitu 3 atau sebesar 23.1% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki sikap tanggung dan pantang menyerah, sedangkan sisanya sebanyak 10 atau sebesar 76,9% responden menyatakan setuju. Pada item 23 yaitu 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan sangat

setuju dengan berorientasi pada produktivitas, dan 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan netral.

Pada item 24 yaitu 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan sangat setuju dengan memperkaya jaringan silaturahmi, dan 6 atau sebesar 46.2% responden menyatakan setuju, sedangkan 2 atau sebesar 15.4% responden menyatakan netral. Pada item 25 yaitu 7 atau sebesar 53.8% responden menyatakan sangat setuju dengan memiliki semangat perubahan, dan 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan setuju, dan sisanya 1 atau sebesar 7.7% responden menyatakan netral.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (64%) responden menyatakan sangat setuju jika etos kerja islam dijadikan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati.

4.1.3.2 Hasil analisis Kinerja

Untuk variabel kinerja item 1 yaitu 6 atau sebesar 46.2% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan mampu meningkatkan target pekerjaan, sedangkan sisanya 7 atau sebesar 53.8% responden menyatakan setuju. Pada item 2 yaitu 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan sangat

setuju jika karyawan mempunyai minat dalam bekerja, sedangkan sisanya sebanyak 8 atau sebesar 61.5% responden menyatakan setuju.

Pada item 3 yaitu 7 atau sebesar 53.8% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan mampu menciptakan inovasi dan tujuan yang jelas, dan 4 atau sebesar 30.8% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 2 atau sebesar 15.4% responden menyatakan netral. Pada item 4 yaitu 7 atau sebesar 53.8% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan memiliki peluang bertumbuh dan maju, dan 5 atau sebesar 38.5% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 1 atau sebesar 7.7% responden menyatakan netral.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar (berkisar antara 40-54%) responden menyatakan sangat setuju tentang perlunya kinerja dalam mempengaruhi minat prestasi karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Yaitu untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument dari variable etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui tingkat kevaliditan suatu instrument dan menguji kelayakan angket. Penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Realibilitas Coeficient	Alpha	Keterangan
X	25 Item	0,952	Reliabel
Y	4 Item	0,753	Reliabel

Sumber data : Hasil jawaban responden yang diolah

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Crombath Alpha* > 0.60 . Dengan demikian variabel (Etos kerja islam) dapat dikatakan reliabel.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k-1$ dalam hal ini n adalah jumlah populasi dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $13-1-1$ atau df 11 dengan alpha 0,521 didapat r tabel 0,52. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Correted item total correlation	r tabel	Keterangan
Etos Kerja Islam	Q1	0.573	0.521	Valid
	Q2	0.561	0.521	Valid
	Q3	0.697	0.521	Valid
	Q4	0.717	0.521	Valid
	Q5	0.733	0.521	Valid
	Q6	0.721	0.521	Valid
	Q7	0.801	0.521	Valid

	Q8	0.805	0.521	Valid
	Q9,	0.652	0.521	Valid
	Q10	0.789	0.521	Valid
	Q11	0.626	0.521	Valid
	Q12	0.619	0.521	Valid
	Q13	0.793	0.521	Valid
	Q14	0.799	0.521	Valid
	Q15	0.697	0.521	Valid
	Q16	0.772	0.521	Valid
	Q17	0.730	0.521	Valid
	Q18	0.594	0.521	Valid
	Q19	0.824	0.521	Valid
	Q20	0.551	0.521	Valid
	Q21	0.627	0.521	Valid
	Q22	0.754	0.521	Valid
	Q23	0.753	0.521	Valid
	Q24	0.569	0.521	Valid
	Q25	0.598	0.521	Valid
Kinerja (Y)	Q1	0.582	0.521	Valid
	Q2	0.831	0.521	Valid
	Q3	0.778	0.521	Valid
	Q4	0.859	0.521	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung $>$ r tabel (0.521) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.1.4.1 Uji Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan nama umum yang menunjukkan suatu kelas prosedur, utamanya dipergunakan untuk mereduksi data atau meringkas dari variabel yang banyak diubah menjadi sedikit variabel.⁶

⁶ J. Supranto, "Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi", Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004, hal114.

Analisis faktor juga merupakan suatu teknik statistik multivariate yang digunakan untuk mengurangi (*reduction*) dan meringkas (*summarization*) semua variabel terikat dan saling berketergantungan. Yaitu hubungan ketergantungan antara satu variabel dengan yang lain yang akan diuji untuk diidentifikasi dimensi atau faktornya.

Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan analisis faktor terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari hasil output program SPSS untuk data 29 pertanyaan yang dijawab oleh 13 responden dalam kuesioner, ternyata di dapat hasil sebagai berikut:

1. *KMO and Bartlett's test.*

KMO (*Kaiser-Meyer-olkin*) adalah merupakan suatu indeks yang dipergunakan untuk meneliti ketepatan analisis faktor yaitu sebesar 0,5-1,0.

Bartlett's test adalah suatu uji statistik yang dipergunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel tidak saling berkorelasi dalam populasi.⁷

Maka dari uji KMO dan Barlett's test, hasil outputnya menunjukkan angka KMO and *Bartlett's test* adalah sebesar 0,713 adalah diatas 0,5 dengan signifikan

⁷ *Ibid.* hal 117

0,000 adalah dibawah 0,05 maka variabel dan populasi sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 5.1

KMO and Bartlett's test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,713
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	13.541
	df	1
	Sig.	.000

Sumber output program SPSS

Dari analisis diatas maka hasil analisis faktor dari Uji KMO dan Bartlett's test dapat dilanjutkan dengan analisis *Anti image correlation*.

Anti Image Correlation Yaitu untuk menunjukkan hasil dari analisis KMO dan Bartlett's test dengan data mengenai 25 pertanyaan yang berasal dari jawaban 13 responden. Yaitu yang dianalisis pada anti image correlation, menunjukkan criteria angka MSA diatas 0,713 yang berarti variabel masih bisa diprediksi untuk dianalisa lebih lanjut.

Dari kedua hasil pengujian diatas, semua variabel mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel

lain, sehingga analisis layak untuk diajukan dengan mengikutkan 25 pertanyaan.

2. Analisis communalities.

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varians (bisa dalam prosentasi) dari suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Variabel 1 adalah etos kerja islam, angka 0,713 berarti 71,3% varians dari variabel etos kerja islam bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk, demikian dengan variabel-variabel yang lainnya. Semua variabel dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk dengan ketentuan semakin besar *communalities* maka semakin erat hubungan variabel yang bersangkutan dengan faktor yang terbentuk. Maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Table 5.2

Communalities

	Initial	Extraction
Varabel 1	1.000	0.870
Varabel 2	1.000	0.810
Varabel 3	1.000	0.969
Varabel 4	1.000	0.879
Varabel 5	1.000	0.921
Varabel 6	1.000	0.988
Varabel 7	1.000	0.880
Varabel 8	1.000	0.968
Varabel 9	1.000	0.957
Varabel 10	1.000	0.785
Varabel 11	1.000	0.813
Varabel 12	1.000	0.997
Varabel 13	1.000	0.954

Varabel 14	1.000	0.960
Varabel 15	1.000	0.950
Varabel 16	1.000	0.879
Varabel 17	1.000	0.797
Varabel 18	1.000	0.986
Varabel 19	1.000	0.986
Varabel 20	1.000	0.862
Varabel 21	1.000	0.823
Varabel 22	1.000	0.983
Varabel 23	1.000	0.955
Varabel 24	1.000	0.652
Varabel 25	1.000	0.967

3. Total variance explained

Total variance explained, dari 25 pertanyaan yang dianalisis ternyata dapat dikelompokkan menjadi 7 faktor, yaitu eigenvalues yang menunjukkan angka lebih besar dari satu. Dengan demikian ada 7 faktor yang terbentuk. Dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5.3

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12.298	49.194	49.194	12.298	49.194	49.194
2	2.542	10.168	59.361	2.542	10.168	59.361
3	2.230	8.920	68.282	2.230	8.920	68.282
4	1.836	7.343	75.624	1.836	7.343	75.624
5	1.562	6.250	81.874	1.562	6.250	81.874
6	1.097	4.389	86.263	1.097	4.389	86.263
7	1.025	4.098	90.361	1.025	4.098	90.361
8	.944	3.777	94.138			
9	.620	2.479	96.617			

10	.500	2.001	98.619			
11	.212	.850	99.468			
12	.133	.532	100.000			
13	9.478E-16	3.791E-15	100.000			
14	6.121E-16	2.448E-15	100.000			
15	5.529E-16	2.212E-15	100.000			
16	3.875E-16	1.550E-15	100.000			
17	1.580E-16	6.319E-16	100.000			
18	1.266E-16	5.064E-16	100.000			
19	1.103E-16	4.410E-16	100.000			
20	-1.567E-17	-6.268E-17	100.000			
21	-7.960E-17	-3.184E-16	100.000			
22	-1.926E-16	-7.703E-16	100.000			
23	-2.509E-16	-1.004E-15	100.000			
24	-3.057E-16	-1.223E-15	100.000			
25	-4.444E-16	-1.777E-15	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Faktor loading yaitu besarnya korelasi antara variabel 1 dengan variabel 2 penentuan variabel masing-masing faktor dilakukan dengan membandingkan besaran korelasi pada setiap baris. Angka korelasi dibawah 0,5 menunjukkan indikasi korelasi yang lemah sedangkan diatas 0,5 berindikasi kuat korelasinya.

4. Component Matrix

Component Matrix merupakan matrix identitas dimana setiap variabel berkorelasi dengan sempurna, yaitu dengan proses analisis berdasarkan pada suatu matrix korelasi agar variabel pendalaman yang berguna bisa

diperoleh dari penelitian matrix ini. Analisis dikatakan tidak tepat apabila koefisien korelasi antar variabel terlalu kecil,

Maka dari kedupuluhlima (25) pertanyaan telah berbentuk faktor-faktor, namun perlu dilakukan rotasi untuk memperjelas pertanyaan-pertanyaan mana yang masuk kedalam faktor-faktor. Banyak faktor loading yang berubah setelah mengalami rotasi menjadi lebih kecil atau lebih besar. Hasil rotasi disampaikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.4
Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
Q14	.835	-.272	-.400	-.161	-.023	.011	.036
Q8	.826	-.160	-.079	-.126	.372	-.282	.141
Q13	.810	.089	-.060	.020	.488	.012	-.220
Q10	.810	-.155	-.144	-.132	.005	.239	-.102
Q19	.808	.535	-.089	-.011	-.155	.021	-.120
Q7	.791	-.240	.295	-.186	-.204	.115	-.138
Q16	.787	.105	-.241	.201	.103	-.342	-.148
Q23	.753	.034	-.198	-.047	-.532	.041	.249
Q22	.744	.506	-.239	-.119	-.241	-.208	.028
Q4	.732	-.375	.037	.399	.126	.040	-.155
Q17	.725	.141	-.081	.434	-.211	.097	-.052
Q5	.723	-.176	.341	.376	.089	.174	.266
Q3	.714	-.191	-.382	.144	-.356	-.322	.162
Q6	.703	.229	.352	-.463	.267	-.122	-.130
Q15	.700	-.134	.170	-.322	-.083	.517	.187
Q12	.660	-.610	-.218	-.060	.080	.129	-.340
Q11	.624	-.481	.201	.013	-.218	-.322	-.004
Q9	.623	.113	.507	-.504	.040	-.160	-.134
Q18	.618	-.376	.041	-.059	.323	.018	.594
Q1	.584	.487	-.310	.297	.280	.171	.009

Q20	.583	.193	-.554	-.394	.084	.121	-.032
Q21	.579	.281	.447	-.108	-.431	.106	-.023
Q24	.548	.221	.095	.408	.043	.322	-.144
Q25	.563	.564	.356	.169	.237	-.124	.324
Q2	.530	-.149	.531	.381	-.083	-.189	-.192

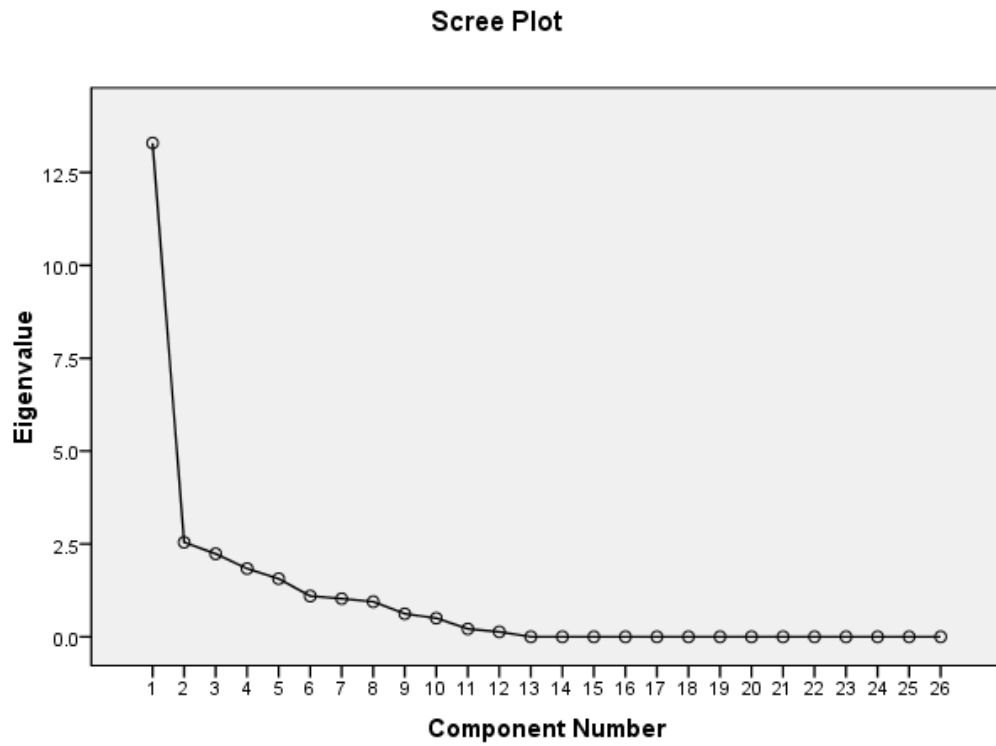
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber data : output data dari SPSS

Dari hasil uji analisis faktor diatas dapat dijelaskan penentuan berdasarkan *Scree Plot*.

Scree Plot merupakan suatu *plot* dari *eigenvalue* sebagai fungsi dari banyaknya faktor, dalam upaya untuk mengambil saripatinya atau hasilnya. Bentuk *scree plot* dipergunakan untuk menentukan banyaknya faktor. *Scree plot* seperti garis yang patah-patah.

Bukti hasil eksperimen menunjukkan bahwa titik pada tempat dimana *the scree* mulai terjadi, yaitu menunjukkan banyaknya faktor yang benar. Tepatnya pada saat *scree* mulai mendapat atau merata. Kenyataan menunjukkan bahwa penentuan banyaknya faktor dengan *scree plot* akan mencapai satu atau lebih banyak daripada penentuan dengan *eigenvalues*. Dapat dilihat pada gambar 5.5 dibawah ini :



4.1.4.2 Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi nilai suatu variable dependen y berdasarkan nilai independen x . Analisis regresi juga dapat digunakan untuk melihat pengaruh variable independen x terhadap variable dependen y . variable dependen x sering disebut sebagai variable predictor, sedangkan variable dependen y sering disebut sebagai variable respon.

Tabel 5.5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.700	1.035	1.423

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka 0.725, ini berarti bahwa variable dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable independen etos kerja islam. atau dengan kata lain, variable etos kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72.5% dan sisanya sebesar 27.5% (100% - 72.5%) dipengaruhi oleh variable lain diluar metode ini.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi analisis regresi diatas, dapat dilihat dalam tabel Anova berikut:

Tabel 6.1

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.992	1	30.992	28.947	.000 ^a
	Residual	11.777	11	1.071		
	Total	42.769	12			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Tabel anova diatas mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai $F = 28.947$ untuk derajat kebebasan $k=1$ $n-k-1 = 13-1-1=11$ dan $p\text{-value} = 0,000$ yang jauh lebih kecil dari taraf signifikan alfa 0.05. ini menunjukkan bahwa ada penolakan H_0 dan menerima H_1 yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja islam terhadap kinerja karyawan.

4.1.4.3 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Dari hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16,00 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6.2
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.619	2.816		.930	.372		
X	.143	.027	.851	5.380	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan hasil analisis regresi diperoleh constant sebesar 2,619 dan nilai koefisien untuk variabel etos kerja sebesar 0,143 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,619 + 0,143x$$

4.2 Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (etos kerja islam) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa etos kerja islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi ($P\text{-Value} < 0.05$). ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item, pada item 1 sebanyak 30.8% responden menyatakan sangat setuju dan 69.2% responden menyatakan setuju atas kecanduan terhadap waktu yang dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut

dikarenakan responden beranggapan bahwa tanpa memanfaatkan waktu, seorang karyawan tidak dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengoperasionalkan perusahaan.

Pada item 2, responden yang menyatakan sangat setuju 23.1%, dan menyatakan setuju 46.2% jika seorang karyawan mengutamakan moralitas yang bersih (ikhlas) dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan responden beranggapan bahwa ada banyak pengecualian yang lain yang masih belum diketahui responden, sehingga memilih netral yaitu sebanyak 30.8% dengan alasan responden menganggap bahwa karyawan tidak hanya memiliki moralitas yang bersih tetapi harus mampu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang lain.

Pada item 3, responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 53.8% dan yang menyatakan setuju sebesar 46.2% jika seorang karyawan mengutamakan kejujuran dalam bekerja pada perusahaan. Sedangkan pada item 4, responden menyatakan sangat setuju sebesar 46.2% jika karyawan memiliki komitmen (aqidah, aqad, itiqad) dan sisanya 53.8% responden menyatakan setuju. Dan pada item 5, responden menyatakan sangat setuju sebesar 30.8% dan responden menyatakan setuju sebesar 53.8% jika karyawan kuat dalam berpendirian dan sisanya sebesar 15.4% responden menyatakan netral, bahwa responden beranggapan karyawan tidak hanya harus memiliki komitmen saja.

Pada item 6, responden menyatakan sangat setuju sebesar 38.5% dan responden menyatakan setuju sebesar 53.8% jika seorang karyawan memiliki

sikap disiplin dalam bekerja, tetapi sebagian responden menyatakan netral sebesar 7.7% dikarenakan mungkin responden beranggapan bahwa karyawan tidak hanya harus memiliki sikap disiplin tetapi harus menerapkan sikap-sikap yang lain.

Pada item 7, responden menyatakan sangat setuju sebesar 23.1% dan responden menyatakan setuju sebesar 61.5% jika seorang karyawan bersikap konsekuensi dan berani menghadapi tantangan, tetapi sebagian karyawan memilih netral sebesar 15.4% karena beranggapan sikap konsekuensi dan berani menghadapi tantangan bukanlah satu-satunya sikap yang harus diterapkan dalam perusahaan. Sedangkan pada item 8, responden menyatakan sangat setuju sebesar 46.2% dan 46.2% juga responden menyatakan setuju jika karyawan mampu memiliki sikap percaya diri dalam melayani nasabah, tetapi sebagian responden menyatakan netral sebesar 7.7%.

Pada item 9, responden menyatakan sangat setuju sebesar 46.2% jika seorang karyawan bersifat kreatif dalam berfikir untuk meningkatkan kinerjanya, dan sebagian responden menyatakan setuju sebesar 53.8%. pada item 10, responden menyatakan sangat setuju sebesar 30.8% dan responden menyatakan setuju sebesar 61.5% jika seorang karyawan memiliki sikap bertanggung jawab, dan sebagian responden menyatakan netral sebesar 7.7% mungkin responden beranggapan karyawan harus memiliki sikap-sikap yang lain yang harus diterapkan dalam perusahaan.

Pada item 11, responden menyatakan sangat setuju sebesar 61.5 % dan responden yang lain menyatakan setuju sebesar 38.5% jika seorang karyawan

harus bersikap bahagia dalam melayani nasabahnya. Sedangkan pada item 12, responden menyatakan sangat setuju sebesar 23.1% dan responden menyatakan setuju sebesar 61.5% jika seorang karyawan memiliki harga diri dalam bersikap, tetapi sebagian responden menyatakan netral sebesar 15.4% mungkin beranggapan bahwa seorang karyawan tidak hanya harus memiliki harga diri tetapi harus menerapkan prinsip-prinsip yang lain dalam bekerja.

Pada item 13, responden menyatakan sangat setuju sebesar 30.8% dan responden yang lain menyatakan setuju sebesar 38.5% jika seorang karyawan memiliki jiwa kepemimpinan dalam bekerja. Dan sebagian responden menyatakan netral mungkin beranggapan bahwa karyawan tidak hanya harus memiliki sikap kepemimpinan saja dalam bekerja diperusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada item 14, responden menyatakan sangat setuju sebesar 30.8% dan responden yang lain menyatakan setuju sebesar 69.2% jika seorang karyawan mampu berorientasi pada masa depan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pada item 15, responden menyatakan sangat setuju sebesar 7.7% dan menyatakan setuju sebesar 61.5% jika seorang karyawan harus menerapkan hidup berhemat dan efisien, tetapi sebagian besar responden menyatakan netral sebesar 30.8% mungkin beranggapan bahwa seorang karyawan harus menerapkan prinsip-prinsip yang lain.

Pada item 16, responden menyatakan sangat setuju sebesar 15.4% dan responden yang lain menyatakan setuju sebesar 46.2% jika seorang karyawan memiliki jiwa wiraswasta, dan sebagian menyatakan netral sebesar 38.5%

mungkin mereka beranggapan bahwa kurang memahami pernyataan tentang jiwa wiraswasta. Pada item 17, responden menyatakan sangat setuju sebesar 15.4% dan menyatakan setuju sebesar 76.9% jika seorang karyawan memiliki insting untuk bertanding dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat meningkatkan perusahaan, dan sebagian karyawan lainnya menyatakan netral sebesar 7.7% bahwa responden beranggapan kurang memahami pernyataan tentang memiliki insting bertanding.

Pada item 18, responden menyatakan sangat setuju sebesar 38.5% dan responden menyatakan setuju sebesar 46.2% jika seorang karyawan memiliki sifat mandiri pada dirinya, sedangkan sisanya menyatakan netral sebesar 15.4% mungkin mereka kurang memahami tentang pernyataan yang ada. Pada item 19, responden menyatakan sangat setuju sebesar 23.1% dan sisanya responden menyatakan setuju sebesar 76.9% jika seorang karyawan belajar dan haus mencari ilmu.

Pada item 20, responden menyatakan sangat setuju sebesar 53.8% dan responden lainnya menyatakan setuju sebesar 30.8% jika karyawan memiliki semangat dalam perantauan, dan sebagian menyatakan netral sebesar 7.7% hal tersebut dikarenakan responden beranggapan bahwa ada banyak pengecualian yang lain masih belum diketahui responden, sedangkan yang tidak setuju hanya 7.7% dengan alasan responden menganggap bahwa karyawan Bank tidak hanya harus memenuhi semangat perantauan.

Pada item 21, responden menyatakan sangat setuju sebesar 30.8% dan responden sebagian menyatakan setuju sebesar 53.8% jika seorang karyawan

memperhatikan kesehatan dan gizi dalam tubuhnya, sedangkan sebagian responden menyatakan netral sebesar 15.4% mungkin mereka merasa tidak tahu. Dan pada item 22, responden menyatakan sangat setuju sebesar 23.1% dan sisanya responden menyatakan setuju sebesar 76.9% jika seorang karyawan bersikap tangguh dan pantang menyerah dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada item 23, responden menyatakan sangat setuju sebesar 30.8% dan responden lainnya menyatakan setuju sebesar 38.5% jika karyawan mampu berorientasi pada produktivitas. 30.8% responden memilih bersikap netral karena dalam bekerja karyawan belum mampu menerapkan sikap berorientasi pada produktivitas.

Pada item 24, responden menyatakan sangat setuju sebesar 38.5% dan responden lainnya menyatakan setuju sebesar 46.2% jika karyawan memperkaya jaringan silaturahmi. Dan sisanya memilih netral sebesar 15.4% karena dalam bekerja mereka tidak terlalu mempersoalkan masalah silaturahmi.

Pada item 25, responden menyatakan sangat setuju sebesar 53.8% dan responden lainnya menyatakan setuju sebesar 38.5% jika seorang karyawan memiliki semangat perubahan untuk meningkatkan kinerjanya. 7.7% responden memilih bersikap netral karena mereka kurang memahami pernyataan yang ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 13 karyawan yang tercatat di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati ini

ditunjukkan dengan nilai r square sebesar 72,5% yang artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh etos kerja islam, maka semakin tinggi etos kerja islam semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam dapat mempengaruhi kinerja karyawan.