

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum KSU BMT As-Salam Demak

a. Sejarah Berdirinya KSU BMT As-Salam Demak

Awal mula berdirinya KSU BMT As-Salam ini berawal dari sebuah kerinduan yang bertujuan untuk *jihad fisabilillah* (berjuang di jalan Allah SWT) serta dalam rangka pemberdayaan ekonomi umat dengan berlandaskan pada sabda Nabi Muhammad SAW. yang menyatakan bahwa manusia yang paling baik manusia adalah mereka yang bisa memberikan manfaat bagi manusia lainnya. Dari sabda Nabi tersebut kemudian muncul suatu harapan agar bisa membantu sesama manusia terutama dalam bidang ekonomi, maka dari itu didirikanlah suatu lembaga keuangan yang diberi nama KSU BMT As-Salam yang bertujuan untuk membantu perekonomian masyarakat sekitar.¹

Dalam membangun suatu lembaga keuangan tentunya para pendiri BMT harus belajar tentang hal-hal apa saja yang dibutuhkan dalam suatu lembaga keuangan dan bagaimana kegiatan operasionalnya sehari-hari. Oleh karena itu, para pendiri BMT selalu mengambil pelajaran dari koperasi-koperasi lainnya dan mengikuti pembinaan serta mendapatkan arahan dari kantor koperasi dan UKM, maka pada tanggal 28 Oktober 2014 berdirilah suatu Lembaga keuangan syariah yang diberi nama Koperasi Serba Usaha (KSU) BMT As-Salam yang pada saat itu anggotanya adalah masyarakat sekitar. KSU BMT As-Salam mendapatkan legimitasi dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Demak dengan SK Nomor: 68/BH.Kop.11-03/X/2004 dengan nama KSU BMT As-Salam. KSU BMT As-Salam bertempat di Jalan Raya Demak-Godong Km. 1 Godong, tepatnya di Desa Mangunrejo 01/01 Kebonagung, Demak. Pada awal berdirinya KSU BMT As-Salam ini hanya menggunakan tempat atau bangunan yang sederhana. Seiring berjalannya waktu, perkembangan KSU BMT As-Salam mengalami perkembangan yang cukup melesat, sehingga pada tahun

¹ Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

2011 membangun sebuah bangunan baru berlantai dua yang didalamnya sudah disediakan fasilitas yang telah sesuai dengan standar nasional sebagai lembaga keuangan yang dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat sekitar.

KSU BMT As-Salam memberikan pelayanan bagi masyarakat, lebih khusus pada bidang keuangan syariah. Banyak sekali produk yang disediakan oleh KSU BMT As-Salam, diantaranya adalah produk tabungan seperti ASSIBA (As-Salam simpanan berjangka) dan TARISSA (Tabungan harian As-Salam) serta produk pembiayaan seperti pembiayaan mudharabah, pembiayaan murabahah, pembiayaan qardh. KSU BMT As-Salam juga melakukan kerjasama dengan Departemen Agama untuk pengadaan program tabungan haji dan pendaftaran haji, selain itu juga memberikan pelayanan untuk pembayaran dan pembelian token listrik, BPJS, pembelian pulsa dan lain sebagainya. Dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat, saat ini kegiatan operasional KSU BMT As-Salam tidak lagi menggunakan alat manual, akan tetapi saat ini sudah memakai jaringan internet dan menggunakan program keuangan dari PT. USSI Bandung yang sudah diakui oleh dunia keuangan secara nasional.²

KSU BMT As-Salam mengalami perkembangan yang begitu pesat setiap tahunnya hingga saat ini telah mempunyai 9 kantor, yaitu satu kantor pusat yang berada di Desa Mangunrejo RT 01 RW 01 Kebonagung, Demak dan 8 kantor cabang yang terletak di berbagai desa di kabupaten Demak dan Grobogan, diantaranya yaitu:

- 1) Cabang Mangunrejo : Mangunrejo 01/01 Kebonagung Demak
- 2) Cabang Kramat : Kramat 06/01 Dempet Demak
- 3) Cabang Sarimulyo : Sarimulyo 10/01 Kebonagung Demak
- 4) Cabang Sambung : Sambung 02/04 Godong Grobogan
- 5) Cabang Sidomulyo : Sidomulyo 04/02 Dempet Demak

² Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

- 6) Cabang Babad : Babad 05/03 Kebonagung Demak
- 7) Cabang Medini : Medini 08/02 Gajah Demak
- 8) Cabang Kalianyar : Kalianyar 02/06 Wonosalam Demak

b. Visi dan Misi

1) Visi

Terealisasinya KSU yang mandiri, syariah, dan tangguh dengan berdasarkan pada prinsip amanah untuk memberdayakan perekonomian umat sebagai sarana pengabdian kepada Allah SWT.

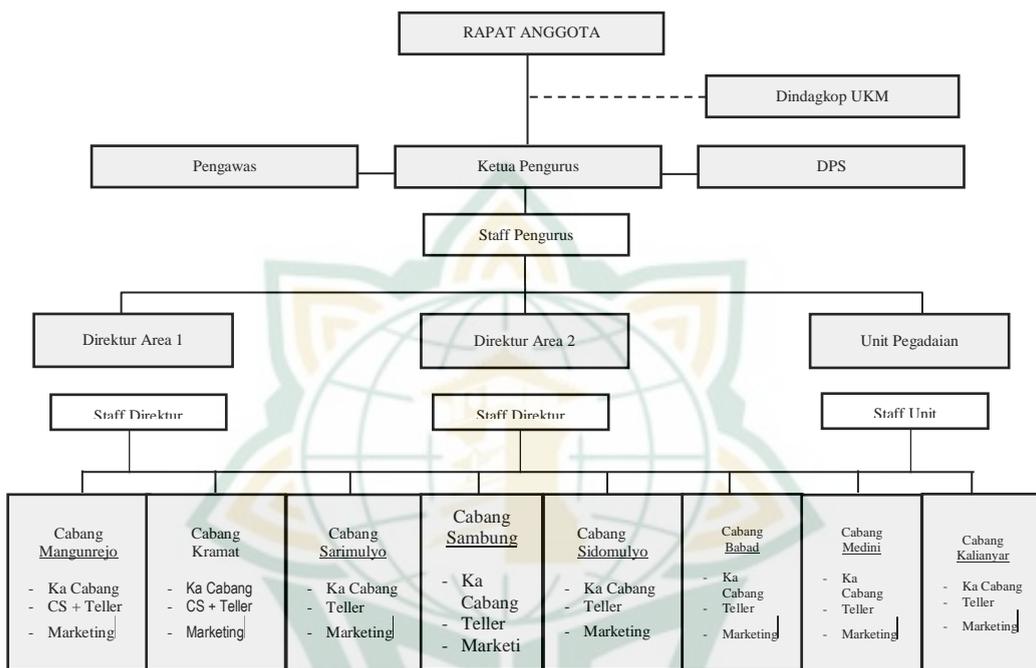
2) Misi

- a) Mengajak semua potensi yang terdapat pada masyarakat dengan tidak membedakan suku, ras, golongan dan agama yang dianutnya, supaya mereka dapat bersama-sama, bersatu padu dan beriktikad baik untuk membangun ekonomi masyarakat secara bergotong royong dalam wujud koperasi.
- b) Ikut membantu para pelaku pengusaha kecil dan menengah di dalam mobilitas permodalan agar usahanya tetap lancer, sehingga nantinya dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.
- c) Ikut membantu dalam pembangunan ekonomi dan mendukung pelaksanaan kegiatan usaha secara aktif dengan mengajak mitra usaha lainnya seperti BUMN, swasta, perbankan maupun gerakan koperasi lainnya.³

³ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Strukur Organisasi KSU BMT As Salam⁴



Struktur Organisasi KSU BMT As-Salam Demak

Berikut nama-nama yang bersangkutan :

- 1) Pengurus
 - a) Ketua pengurus : H. A. Hanafi, S.Ag
 - b) Sekretaris : Drs. H. Suyuthi
 - c) Bendahara : H. Sarwan, S. Ag
 - d) Staf ahli pengurus : Slamet Karyadi, S.M
- 2) Direktur Area
 - a) Direktur area 1 : Subekan
 - b) Staf direktur area 1 : Uswatun Ni'mah, S.E
 - c) Direktur area 2 : Kholil Rohman
 - d) Staf direktur area 2 : Nikmatius Sa'diyah, S.E

⁴ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

- 3) Kepala Cabang
- (a) Cabang Mangunrejo : Inarotun
 - (b) Cabang Kramat : Nur Salim
 - (c) Cabang Sarimulyo : Mu'ayanah
 - (d) Cabang Sambung : Masruah
 - (e) Cabang Sidomulyo : H. Siswadi, S.H
 - (f) Cabang Babad : Rini Wahyuningsih, A.Md
 - (g) Cabang Medini : Ulin Nuriyah, A.Md
 - (h) Cabang Kalianyar : M. Margiyanto⁵
- 4) Customer Service
- (a) Cabang Mangunrejo : Norma Sari Dewi, S.Ak
 - (b) Cabang Kramat : Mar'atus Sholihah, S.Sos
- 5) Teller
- (a) Cabang Mangunrejo : Nadia Ahsindina, S.Pd
 - (b) Cabang Kramat : Nikmatus Sa'diyah, S.E
 - (c) Cabang Sarimulyo : Eka Wardani, S.Pd
 - (d) Cabang Sambung : Muntamah
 - (e) Cabang Sidomulyo : Septiana Chyntia, S.E
 - (f) Cabang Babad : Sigma Febby Annisa, S.E
 - (g) Cabang Medini : Amilatun Nihriroh, S.H
 - (h) Cabang Kalianyar : Siska Norsafera
- 6) Marketing
- (a) Cabang Mangunrejo : Dewi Mufarikhah, S.M
Shohibul Iza
Ahmad Ali Mansyur
Genduk, S.E
 - (b) Cabang Kramat : Cokro Yuwono
Muh Nurul Huda
Wahyu Isti Indriastuti, S.I.P
Anang Zakaria Luthfi
Ajeng Dwi Listiandani, S.M
 - (c) Cabang Sarimulyo : Ahmad Mikhail, S.H
 - (d) Cabang Sambung : Salma Muallifina, S.E
Miftakhul Munir
Ahmad Rikza Latif
 - (e) Cabang Sidomulyo : Ratri Hestiningtyastuti, S.Pd
Moh Misbakhul Bahar, S.H
 - (f) Cabang Babad : Ferry Tourisno

⁵ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

- | | |
|----------------------|--|
| (g) Cabang Medini | Muhammad Faishol, S.T
Muqorobin |
| (h) Cabang Kalianyar | Bustana Afthoni, S.H
Sinta Indraswari, S.Pd
Erna Nurul Ulya
Ahmad Rofikul A'la ⁶ |

d. Job Description

1) Ketua Pengurus

- a) Bertanggung jawab pada keseluruhan kegiatan yang ada di KSU BMT As-Salam Demak.
- b) Melaksanakan pengawasan dan pertemuan rutin (bulanan, triwulan dan tahunan) dalam rangka membahas mengenai pencapaian target BMT dan membahas masalah-masalah yang dihadapi KSU BMT As-Salam.
- c) Memberikan masukan atau saran kepada pengelola mengenai strategi apa saja yang bisa dilakukan untuk mencapai target KSU BMT As-Salam.
- d) Membantu pengelola melaksanakan evaluasi dan menyusun perencanaan KSU BMT As-Salam.
- e) Mendapatkan dan mempersiapkan seluruh bahan untuk melaporkan perkembangan KSU BMT As-Salam.
- f) Mengadakan rapat anggota dan melaporkan perkembangan KSU BMT As-Salam secara periodik (bulanan, triwulan dan tahunan).
- g) Melakukan seleksi calon karyawan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.
- h) Melakukan tahap-tahap rekrutmen hingga seleksi karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- i) Mengadakan dan melaksanakan penilaian terhadap kinerja karyawan KSU BMT As-Salam Demak.
- j) Mengeluarkan surat keputusan mengenai pengangkatan atau pemberhentian karyawan.⁷

⁶ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

⁷ Suyuthi, wawancara oleh penulis, 18 Februari, 2023.

2) Kepala Cabang

- a) Mengawasi dan mengkoordinasi semua kegiatan operasional di kantor cabang KSU BMT As-Salam Demak.
- b) Memimpin kegiatan pemasaran dalam Kantor Cabang.
- c) Menandatangani berkas-berkas yang dibutuhkan untuk ditandatangani.
- d) Menghadiri atau menandatangani perjanjian-perjanjian di hadapan notaris apabila ada nasabah yang mengajukan pembiayaan di atas Rp. 50.000.000,00.
- e) Bertanggungjawab terhadap direktur area dan pengurus.
- f) Bertanggungjawab dalam melaksanakan administrasi ulang dan barang dengan teliti, cermat, tertib dan jujur.
- g) Bertanggungjawab untuk membuat laporan kepada pengurus pusat dan menjamin bahwa laporan tersebut harus berdata dan berfakta dengan benar agar pengurus pusat dapat mengetahui jalannya usaha dengan baik dan sebenarnya.
- h) Observasi atas kinerja karyawan.⁸

3) *Customer Service*

- a) Menerima anggota yang datang ke KSU BMT As-Salam dengan ramah tamah dan sopan.
- b) Memberikan informasi tentang produk-produk yang ada di KSU BMT As-Salam, menjawab pertanyaan anggota mengenai produk yang ada di KSU BMT As-Salam serta membantu nasabah mengisi formulir.
- c) *Customer service* harus menjaga *image* KSU BMT As-Salam dengan cara membangun hubungan yang baik dengan semua anggota koperasi, sehingga anggota merasa senang, puas dan makin percaya kepada KSU BMT As-Salam.
- d) Sebagai tempat untuk menampung keluhan dan konsultasi para anggota jika mengalami suatu permasalahan.⁹

⁸ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

4) Teller

- a) Mengelola fisik kas dan bertanggungjawab menjaga keamanan kas.
- b) Menyelesaikan laporan kas harian dan bulanan.
- c) Menerima setoran dan penarikan dari anggota koperasi.
- d) Melayani pembukaan dan penutupan rekening simpanan.
- e) Memberikan pelayanan terhadap anggota yang ingin mengajukan atau pelunasan pembiayaan di KSU BMT As-Salam serta melayani anggota yang ingin membayar angsuran.
- f) Melayani anggota yang ingin mengambil produk simpanan serta melayani anggota yang ingin mengambil produk pembiayaan di KSU BMT As-Salam.
- g) Melaksanakan pendataan registrasi simpanan serta pembiayaan dan juga melayani pembayaran listrik, pulsa, PDAM, BPJS dan lain sebagainya.
- h) Melaksanakan pengarsipan bagi anggota baru KSU BMT As-Salam yang mengajukan pembiayaan atas persetujuan pimpinan sesuai dengan tanggal pencairan pembiayaan.
- i) Mengarsipkan permohonan simpanan, angsuran serta pembiayaan pada stopmap khusus per tanggal. Disini harus diberikan tanggal, bulan dan tahun beserta identitas anggota yang dimana harus sesuai untuk mempermudah pencairan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan.
- j) Mengarsipkan dan menghitung bagi hasil pada simpanan Tarissa, Assiba, serta angsuran pembiayaan.
- k) Ketika jatuh tempo, apabila terdapat anggota yang tidak mampu melunasi pada waktu yang ditentukan atau waktu yang sudah disepakati di awal maka dari pihak KSU BMT As-Salam akan memberikan atau memberlakukan perpanjangan akad.¹⁰

⁹ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

¹⁰ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

5) Marketing

- a) Melakukan kegiatan pemasaran produk-produk dan jasa yang ada di KSU BMT As-Salam.
- b) Membuat perencanaan pemasaran atau melakukan kunjungan dan melakukan kegiatan sosial dan promosi.
- c) Melakukan pengawasan mengenai ketepatan alokasi dana serta ketepatan angsuran pembiayaan.
- d) Menerima permohonan pembiayaan dari anggota dan mempersiapkan formulir yang telah disiapkan.
- e) Meneliti permohonan pembiayaan dari anggota dan melakukan survei ke tempat usahanya.
- f) Melakukan pembinaan, pengawasan dan penagihan kepada nasabah sesuai instruksi kepala cabang dan ketentuan dari KSU BMT As-Salam.
- g) Mengantarkan dan memberikan surat peringatan kepada anggota yang terlambat membayar angsuran.¹¹

e. Produk-produk KSU BMT As-Salam

1) Produk Penghimpun Dana

- a) TARISSA, yaitu simpanan tabungan harian assalam yang menggunakan sistem mudharabah atau bagi hasil. Tabungan TARISSA ini dapat digunakan oleh perorangan maupun lembaga.
- b) ASSIBA (Assalam Simpanan Berjangka), yaitu suatu simpanan berjangka atau bisa disebut wadiah dana titipan yang fungsinya untuk menyalurkan dana kepada pihak yang memerlukan dana. Akad yang digunakan dalam tabungan ASSIBA adalah akad mudharabah atau bagi hasil.
- c) Simpanan Haji, yaitu suatu tabungan yang ditujukan kepada anggota yang telah mempunyai niat untuk menunaikan ibadah haji. Akad pada tabungan ini yaitu Mudharabah Al-Mutlaqoh.¹²

¹¹ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

¹² Dokumentasi KSU BMT As Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

2) Produk Pembiayaan KSU BMT As-Salam

- a) Pembiayaan Mudharabah, yaitu suatu bentuk kerja sama yang dilakukan antara dua pihak atau lebih. Pemilik modal (BMT) secara keseluruhan mempercayakan sejumlah dana kepada pengelola (*mudharib*) dengan perjanjian bagi hasil.
- b) Pembiayaan Murabahah, yaitu suatu akad jual beli barang dimana harga pokok barang ditambahkan dengan margin keuntungan yang bersama-sama telah disepakati. Dalam pembiayaan ini BMT sebagai penjual dan anggota berperan sebagai pembeli.
- c) Pembiayaan Musyarakah, yaitu suatu bentuk kerja sama antara dua pihak atau lebih yang bertujuan menjalankan usaha tertentu yang mana setiap pihak memberikan sejumlah uang dengan kesepakatan bahwa segala hal yang terjadi baik keuntungan dan kerugian nantinya akan ditanggung bersama-sama oleh kedua belah pihak.
- d) Pembiayaan Al Qardh, yaitu produk pelengkap yang disediakan di KSU BMT As-Salam yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat mendesak atau untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya yang bersifat nonkomersial.

3) Produk Lain

- a) BMT Mobile
- b) PPOB, merupakan layanan pembelian dan pembayaran secara online, seperti pembayaran PLN, PDAM, BPJS, Isi ulang pulsa, token listrik dan lain-lain.
- c) Pelayanan pendaftaran Umroh atau pengurusan pendaftaran haji.
- d) Dana talangan haji.¹³

f. Program Pelatihan di KSU BMT As-Salam Demak

KSU BMT As-Salam Demak secara rutin mengadakan pelatihan. Pelatihan dilaksanakan satu tahun sekali. Diantara jenis-jenis pelatihan yang diselenggarakan KSU BMT As-Salam Demak antara lain sebagai berikut:

¹³ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

- 1) Pelatihan kompetensi bagi koperasi
Pelatihan ini ditujukan kepada ketua pengurus, sekretaris, bendahara, direktur area 1 dan 2, staf direktur area dan kepala cabang. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan selama 5 hari. Tujuan dilaksanakannya pelatihan kompetensi bagi koperasi adalah untuk meningkatkan kualitas koperasi. Setiap koperasi wajib mempunyai standar sertifikasi kompetensi yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi profesi, sehingga sumber daya manusia dalam koperasi mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan untuk mengelola koperasi secara profesional.
- 2) Pelatihan akuntansi dan perpajakan koperasi
Pelatihan ini ditujukan kepada pengurus. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan selama tiga sampai lima hari. Pelatihan ini membahas tentang akuntansi dan perpajakan koperasi. Pajak merupakan kewajiban yang perlu dibayarkan oleh setiap wajib pajak, termasuk koperasi. Perhitungan pajak harus dibarengi dengan pengetahuan mengenai akuntansi yang baik. Kegiatan pelatihan akuntansi dan perpajakan koperasi ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengurus koperasi dalam membuat laporan pertanggungjawaban, meningkatkan keterampilan pengurus koperasi dalam menyusun laporan keuangan koperasi yang meliputi neraca, perhitungan laba hasil usaha, laporan arus kas, laporan perhitungan ekuitas dan catatan atas laporan keuangan serta meningkatkan pengetahuan pengurus mengenai perpajakan koperasi.¹⁴
- 3) Pelatihan modernisasi koperasi dengan pendekatan digital
Pelatihan ini ditujukan kepada pengurus KSU BMT As-Salam Demak. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk melatih para pengelola koperasi agar mampu beradaptasi dengan teknologi. Modernisasi koperasi dengan pendekatan digital merupakan suatu langkah untuk membuat layanan koperasi menjadi lebih efisien dan efektif tanpa mengubah nilai dasar koperasi, selain itu

¹⁴ Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

juga dapat membantu koperasi untuk lebih maju dalam hal organisasi dan tata kelola keuangan koperasi.

- 4) Pelatihan akuntansi dan administrasi koperasi
Pelatihan ini ditujukan kepada teller dan *customer service*. Pelatihan dilaksanakan selama dua hari. Dalam pelatihan ini teller dan *customer service* diberikan pengetahuan mengenai pengantar akuntansi, pembukuan akuntansi koperasi (buku kas harian, buku simpanan anggota, buku pembiayaan anggota, buku tabungan, buku penerimaan kas dan buku pengeluaran kas) serta pengenalan Software IBSS dan praktek. Tujuan diadakannya pelatihan ini adalah meningkatkan pengetahuan karyawan supaya mereka bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengerjakan administrasi dengan tertib.
- 5) Pelatihan manajemen dan strategi pemasaran
Pelatihan ini ditujukan kepada seluruh karyawan, akan tetapi fokus utamanya adalah pada bagian marketing. Pelatihan dilaksanakan selama dua hari. Dalam pelatihan ini peserta pelatihan akan mendapatkan materi mengenai strategi pemasaran yang dapat diterapkan pada KSU BMT As-Salam seperti pengelompokan jenis simpanan dan pembiayaan sesuai dengan kebutuhan anggota, strategi bauran pemasaran yang meliputi produk, harga, tempat dan promosi, cara memperkenalkan produk, menghitung bagi hasil simpanan dan pembiayaan serta penggunaan digital marketing.¹⁵

g. Penerapan Etos Kerja Islami Karyawan KSU BMT As-Salam Demak

Etos kerja Islami yang diterapkan karyawan pada KSU BMT As-Salam diantaranya adalah:

- 1) Melaksanakan kajian dan istighosah rutin setiap minggu pertama di awal bulan.
- 2) Memberikan *reward* kepada karyawan yang mencapai target
- 3) Melakukan pekerjaan secara profesional
- 4) Istiqamah dalam bekerja

¹⁵ Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

- 5) Menggunakan waktu dengan sebaik mungkin dalam bekerja
- 6) Bekerja dengan rasa ikhlas
- 7) Jujur dalam bekerja
- 8) Tidak melakukan tindakan kotor seperti korupsi dan lain sebagainya.
- 9) Memiliki komitmen dalam bekerja
- 10) Disiplin dalam bekerja
- 11) Bersikap baik dan ramah kepada sesama rekan kerja
- 12) Bersikap ramah kepada anggota koperasi
- 13) Bersikap kreatif dalam bekerja
- 14) Tanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 15) Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja.¹⁶

2. Deskripsi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Mengacu pada hasil penelitian, didapatkan gambaran mengenai jenis responden di KSU BMT As-Salam, yaitu:

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	17	42,5%
Perempuan	23	57,5%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Melihat pada tabel 4.1 menyimpulkan bahwa dari 40 responden, 17 diantaranya jenis kelaminnya adalah laki-laki dengan persentase 42,5% dan 23 responden jenis kelaminnya adalah perempuan dengan persentase 57,5%. Dengan begitu, dikatakan bahwasanya responden dalam penelitian ini kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

¹⁶ Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

b. Berdasarkan Usia Responden

Mengacu pada hasil penelitian, didapatkan gambaran mengenai usia responden, yaitu

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25 tahun	17	42,5%
26-31 tahun	13	32,5%
32-37 tahun	1	2,5%
38-43 tahun	2	5%
44-49 tahun	3	7,5%
50-55 tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Melihat pada tabel 4.2 di atas, dari 40 responden, 17 responden (42,5%) diantaranya berusia 20-25 tahun, 13 responden (32,5%) usianya 26-31 tahun, 1 responden (2,5%) usianya 32-37 tahun, 2 responden (5%) usianya 38-43 tahun, 3 responden (7,5%) usianya 44-49 tahun dan 4 responden (10%) usianya 50-55 tahun. Dengan demikian, diketahui bahwa kebanyakan responden pada penelitian ini masih muda yaitu berusia 20-25 tahun.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden pada penelitian ini berbeda-beda, ada yang mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK, D2 maupun Sarjana. Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	16	40%
D2	2	5%
Strata Satu (S1)	22	55%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Melihat pada tabel 4.3 menyimpulkan bahwa dari 40 responden, 16 diantaranya mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase 40%, 2 responden mempunyai tingkat pendidikan terakhir D2 dengan persentase 5% dan 22 responden mempunyai tingkat pendidikan terakhir S1 dengan persentase 55%. Dengan demikian diketahui bahwa kebanyakan responden pada penelitian ini mempunyai tingkat pendidikan terakhir S1.

d. Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Masa kerja responden berbeda-beda, ada yang telah bekerja di KSU BMT As-Salam kurang dari dua tahun, ada yang tiga, empat bahkan sepuluh tahun lebih.

Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
0-2 tahun	19	47,5%
3-4 tahun	7	17,5%
5-6 tahun	2	5%
7-8 tahun	5	12,5%
9-10 tahun	3	7,5%
>10 tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Melihat pada tabel 4.4 disimpulkan bahwa dari 40 responden, sebanyak 19 responden dengan persentase 47,5% sudah bekerja selama 0-2 tahun, 7 responden dengan persentase 17,5% sudah bekerja selama 3-4 tahun, 2 responden dengan persentase 5% sudah bekerja selama 5-6 tahun, 5 responden dengan persentase 12,5% sudah bekerja selama 7-8 tahun, 3 responden dengan persentase 7,5% sudah bekerja selama 9-10 tahun dan 4 responden dengan persentase 10% sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Dengan demikian, diketahui bahwa kebanyakan responden dalam penelitian ini sudah bekerja di KSU BMT As-Salam selama 0-2 tahun.

e. Berdasarkan Jabatan Responden

Jabatan responden dalam penelitian ini berbeda-beda. Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kepala Cabang	8	20%
Teller	8	20%
Customer Service	2	5%
Marketing	22	55%
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Melihat pada tabel 4.5 diketahui bahwa dari 40 responden, 8 responden dengan jabatan kepala cabang dengan persentase 20%, teller berjumlah 8 responden dengan persentase 20%, *customer service* berjumlah 2 responden dengan persentase 5% dan 22 responden dengan jabatan sebagai marketing dengan persentase 55%. Dengan demikian, diketahui bahwa kebanyakan responden pada penelitian ini mempunyai jabatan sebagai marketing.¹⁷

3. Deskripsi Hasil Tanggapan Responden

a. Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Dari hasil pengisian kuesioner yang sudah diisi oleh 40 responden tentang tingkat pendidikan, maka didapat hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Tingkat Pendidikan

Item	Jawaban Responden										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0%	0	0%	0	0%	23	57,5%	17	42,5%	40	100%
P2	0	0%	0	0%	1	2,5%	22	55%	17	42,5%	40	100%
P3	0	0%	0	0%	1	2,5%	23	57,5%	16	40%	40	100%
P4	0	0%	4	10%	9	22,5%	8	20%	19	47,5%	40	100%
P5	0	0%	0	0%	9	22,5%	14	35%	17	42,5%	40	100%
P6	0	0%	0	0%	5	12,5%	21	52,5%	14	35%	40	100%
P7	0	0%	0	0%	0	0%	23	57,5%	17	42,5%	40	100%
P8	0	0%	0	0%	0	0%	22	55%	18	45%	40	100%
P9	0	0%	0	0%	0	0%	26	65%	14	35%	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023.

¹⁷ Dokumentasi KSU BMT As-Salam, dikutip tanggal 20 Februari, 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa :

- 1) Pada item P1 yang menyatakan bahwa “Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan di KSU BMT As-Salam”, 57,5% responden memilih jawaban setuju dan 42,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, pendidikan yang dimiliki semua karyawan sudah sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan di KSU BMT As-Salam Demak, yaitu minimal SMA sederajat.
- 2) Pada item P2 yang menyatakan bahwa “Ilmu yang saya peroleh dari sekolah atau perguruan tinggi dapat saya aplikasikan pada pekerjaan saya”, 2,5% responden memilih jawaban kurang setuju, 55% responden memilih jawaban setuju dan 42,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, sebagian besar karyawan KSU BMT As-Salam Demak dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama belajar di Sekolah atau Perguruan Tinggi, hanya sedikit yang tidak menerapkan ilmu yang didapatkan selama belajar di Sekolah atau Perguruan Tinggi.
- 3) Pada item P3 yang menyatakan “Saya merasa pendidikan yang saya miliki mempermudah saya dalam menjalankan pekerjaan”, 2,5% responden memilih jawaban kurang setuju, 57,5% responden memilih jawaban setuju dan 40% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, sebagian besar tingkat pendidikan yang telah ditempuh karyawan bermanfaat dalam pekerjaan, karena dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hanya sebagian kecil karyawan yang tidak merasa bahwa pendidikan yang telah ditempuh bisa mempermudah dalam menjalankan pekerjaan.
- 4) Pada item P4 yang menyatakan bahwa “Pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan jurusan pendidikan yang saya miliki”, 10% responden memilih jawaban tidak setuju, 22,5% responden memilih jawaban kurang setuju, 20% responden memilih jawaban setuju dan 47,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, sebagian besar pekerjaan karyawan telah sesuai dengan jurusan pendidikannya, akan tetapi ada juga karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jurusan pendidikan yang dimiliki,

karena tidak semua karyawan KSU BMT As-Salam berasal dari lulusan ekonomi syariah, akan tetapi ada juga yang berasal dari program studi lainnya.

- 5) Pada item P5 yang menyatakan bahwa “Jurusan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam bekerja”, 22,5% responden memilih jawaban kurang setuju, 35% responden memilih jawaban setuju dan 42,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, sebagian besar karyawan setuju bahwa jurusan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan mereka dalam bekerja, akan tetapi ada juga karyawan yang kurang setuju, dikarenakan walaupun jurusan pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaannya, akan tetapi kualitas dan kemampuan dalam bekerjanya baik.
- 6) Pada item P6 yang menyatakan bahwa “Jurusan pendidikan yang sesuai akan membangun kepribadian, etika dan pengembangan wawasan dalam bekerja”, 12,5% responden memilih jawaban kurang setuju, 52,5% responden memilih jawaban setuju dan 35% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, sebagian besar karyawan setuju bahwa jurusan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dapat membangun kepribadian, etika dan pengembangan wawasan mereka dalam bekerja, akan tetapi ada juga karyawan yang kurang setuju, dikarenakan mereka dapat membangun kepribadian, etika dan pengembangan wawasan walaupun berasal dari jurusan di luar ekonomi.
- 7) Pada item P7 yang menyatakan bahwa “Saya mempunyai pengetahuan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan”, 57,5% responden memilih jawaban setuju dan 42,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan KSU BMT As-Salam mempunyai pengetahuan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 8) Pada item P8 yang menyatakan bahwa “Saya dapat berbicara dan berpendapat dengan baik dengan karyawan maupun anggota koperasi”, 55% responden memilih

jawaban setuju dan 45% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan KSU BMT As-Salam dapat berbicara dan berpendapat dengan baik dengan karyawan maupun anggota koperasi.

- 9) Pada item P9 yang menyatakan bahwa “Saya mempunyai kreativitas dalam menjalankan tugas”, 65% responden memilih jawaban setuju dan 35% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya semua karyawan KSU BMT As-Salam memiliki kreativitas dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Variabel Pelatihan (X2)

Dari kuesioner yang sudah diisi oleh 40 responden tentang pelatihan, didapatkan hasil pengisian kuesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan

Item	Jawaban Responden										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0%	0	0%	0	0%	29	72,5%	11	27,5%	40	100%
P2	0	0%	0	0%	9	22,5%	18	45%	13	32,5%	40	100%
P3	0	0%	0	0%	0	0%	25	62,5%	15	37,5%	40	100%
P4	0	0%	0	0%	0	0%	20	50%	20	50%	40	100%
P5	0	0%	0	0%	1	2,5%	20	50%	19	47,5%	40	100%
P6	0	0%	0	0%	0	0%	17	42,5%	23	57,5%	40	100%
P7	0	0%	0	0%	7	17,5%	22	55%	11	27,5%	40	100%
P8	0	0%	0	0%	1	2,5%	21	52,5%	18	45%	40	100%
P9	0	0%	0	0%	0	0%	18	45%	22	55%	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Dari tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa:

- 1) Pada item P1 yang menyatakan bahwa “Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik”, 72,5% responden memilih jawaban setuju dan 27,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, instruktur pelatihan yang ada di KSU BMT As-Salam sudah baik, karena telah menguasai materi pelatihan, sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.
- 2) Pada item P2 yang menyatakan bahwa “Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya dan berkompeten”, 22,5% responden memilih

jawaban kurang setuju, 45% responden memilih jawaban setuju dan 32,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, sebagian besar karyawan KSU BMT As-Salam setuju bahwa instruktur pelatihan memiliki kualifikasi yang memadai dan sesuai dengan bidangnya dan berkompeten, akan tetapi 9 karyawan kurang setuju dengan hal tersebut, dikarenakan ketidaksesuaian tingkat pendidikan instruktur.

- 3) Pada item P3 yang menyatakan bahwa “Saya merasa tertarik untuk meningkatkan pengetahuan saya dan memiliki minat untuk mengikuti program pelatihan”, 62,5% responden memilih jawaban setuju dan 37,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan tertarik untuk meningkatkan pengetahuan mereka dan memiliki minat untuk mengikuti program pelatihan.
- 4) Pada item P4 yang menyatakan bahwa “Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan kerja yang diberikan KSU BMT As Salam”, 50% responden memilih jawaban setuju dan 50% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan ikut berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.
- 5) Pada item P5 yang menyatakan bahwa “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga mudah dipahami oleh peserta pelatihan”, 2,5% responden memilih jawaban kurang setuju, 50% responden memilih jawaban setuju dan 47,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga mudah dipahami oleh peserta pelatihan, akan tetapi ada satu karyawan yang kurang setuju, dikarenakan ia beranggapan bahwa materi pelatihannya kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- 6) Pada item P6 yang menyatakan bahwa “Materi pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan saya dalam bekerja”, 42,5% responden memilih jawaban setuju dan 57,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, materi pelatihan yang didapatkan selama

pelatihan dapat menambah pengetahuan semua peserta pelatihan.

- 7) Pada item P7 yang menyatakan bahwa “Metode pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan keterampilan dan teknik yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya”, 17,5% responden memilih jawaban kurang setuju, 55% responden memilih jawaban setuju dan 27,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, metode pelatihan sudah sesuai dengan keterampilan dan teknik yang dibutuhkan dalam pekerjaan, akan tetapi sebanyak tujuh karyawan menilai bahwa metode pelatihan yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- 8) Pada item P8 yang menyatakan bahwa “Dengan mengikuti pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya dalam bekerja”, 2,5% responden memilih jawaban kurang setuju, 52,5% responden memilih jawaban setuju dan 45% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, walaupun ada satu karyawan yang kurang setuju dengan hal tersebut, meskipun telah mengikuti pelatihan, akan tetapi keterampilannya kurang begitu meningkat.
- 9) Pada item P9 yang menyatakan bahwa “Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan serta memiliki sasaran yang jelas”, 45% responden memilih jawaban setuju dan 55% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, tujuan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki sasaran yang jelas, karena sasaran pelatihan adalah para karyawan KSU BMT As-Salam Demak,

c. Variabel Etos Kerja Islami (X3)

Dari kuesioner yang sudah diisi oleh 40 responden tentang etos kerja Islami, didapatkan hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Etos Kerja Islami

Item	Jawaban Responden										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0%	0	0%	0	0%	20	50%	20	50%	40	100%
P2	0	0%	0	0%	0	0%	16	40%	24	60%	40	100%
P3	0	0%	0	0%	0	0%	18	45%	22	55%	40	100%
P4	0	0%	0	0%	8	20%	18	45%	14	35%	40	100%
P5	0	0%	0	0%	4	10%	18	45%	18	45%	40	100%
P6	0	0%	0	0%	4	10%	25	62,5%	11	27,5%	40	100%
P7	0	0%	0	0%	0	0%	21	52,5%	19	47,5%	40	100%
P8	0	0%	0	0%	0	0%	15	37,5%	25	62,5%	40	100%
P9	0	0%	0	0%	0	0%	25	62,5%	15	37,5%	40	100%

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa:

- 1) Pada item P1 yang menyatakan bahwa “Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah kepada Allah SWT”, 50% responden memilih jawaban setuju dan 50% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah kepada Allah SWT dan indikator etos kerja Islami mengenai kerja merupakan penjabaran dari akidah telah terpenuhi.
- 2) Pada item P2 yang menyatakan bahwa “Saya bekerja dengan ikhlas dan mengharap ridho dari Allah SWT”, 40% responden memilih jawaban setuju dan 60% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan melaksanakan pekerjaan dengan rasa ikhlas, tujuannya untuk mengharap ridho dari Allah SWT dan indikator etos kerja Islami mengenai kerja merupakan penjabaran dari akidah telah terpenuhi.
- 3) Pada item P3 yang menyatakan bahwa “Saya percaya bahwa Allah akan memberikan rezeki bagi umatnya yang giat bekerja”, 45% responden memilih jawaban setuju dan 55% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan percaya bahwa Allah akan memberikan rezeki bagi umatnya yang giat bekerja. Dalam hal ini indikator etos kerja Islami mengenai kerja merupakan penjabaran dari akidah telah terpenuhi

- 4) Pada item P4 yang menyatakan bahwa “Saya bekerja dengan keahlian dan ilmu yang saya miliki”, 20% responden memilih jawaban kurang setuju, 45% responden memilih jawaban setuju dan 35% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, sebagian besar karyawan bekerja dengan keahlian yang dimilikinya, akan tetapi delapan karyawan kurang setuju, karena dalam bekerja mereka kurang dalam mengaplikasikan keahlian dan ilmu yang dimiliki.
- 5) Pada item P5 yang menyatakan bahwa “Saya dapat menciptakan ide kreatif dalam bekerja”, 10% responden memilih jawaban kurang setuju, 45% responden memilih jawaban setuju dan 45% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, sebagian besar karyawan dapat menciptakan ide kreatif dalam bekerja yang mana hal ini akan meningkatkan kinerjanya, akan tetapi empat karyawan kurang setuju, karena mereka tidak bisa menciptakan ide kreatif dalam bekerja.
- 6) Pada item P6 yang menyatakan bahwa “Saya mampu membuat perencanaan dengan baik agar pekerjaan dapat berakhir dengan baik”, 10% responden memilih jawaban kurang setuju, 62,5% responden memilih jawaban setuju dan 27,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, sebagian besar karyawan mampu membuat perencanaan dengan baik agar pekerjaan dapat berakhir dengan baik, hanya sedikit karyawan yang tidak bisa melaksanakan hal tersebut.
- 7) Pada item P7 yang menyatakan bahwa “Saya dapat bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan kepada saya”, 52,5% responden memilih jawaban setuju dan 47,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan dapat bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan kepada mereka.
- 8) Pada item P8 yang menyatakan bahwa “Saya selalu bersikap jujur dalam bekerja dan tidak melakukan tindakan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan”, 37,5% responden memilih jawaban setuju dan 62,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan selalu bersikap jujur dalam bekerja,

mereka tidak melakukan segala tindakan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

- 9) Pada item P9 yang menyatakan bahwa “Saya mengedepankan efisien dan efektivitas dalam bekerja”, 62,5% responden memilih jawaban setuju dan 37,5% responden memilih jawaban sangat setuju. Artinya, semua karyawan mengedepankan efisien dan efektivitas dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang baik.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari kuesioner yang sudah diisi oleh 40 responden tentang kinerja karyawan, didapatkan hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan

Item	Jawaban Responden										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0%	0	0%	0	0%	19	47,5%	21	52,5%	40	100%
P2	0	0%	0	0%	0	0%	21	52,5%	19	47,5%	40	100%
P3	0	0%	0	0%	0	0%	25	62,2%	15	37,5%	40	100%
P4	0	0%	0	0%	0	0%	13	28,3%	33	71,7%	40	100%
P5	0	0%	0	0%	0	0%	21	52,5%	19	47,5%	40	100%
P6	0	0%	0	0%	8	20%	16	40%	16	40%	40	100%
P7	0	0%	0	0%	1	2,5%	24	60%	15	37,5%	40	100%
P8	0	0%	0	0%	1	2,5%	19	47,5%	20	50%	40	100%
P9	0	0%	0	0%	0	0%	22	55%	18	45%	40	100%

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa:

- 1) Pada item P1 yang menyatakan bahwa “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, 47,5% responden menjawab setuju dan 52,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya, indikator kuantitas kerja telah terpenuhi, semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Pada item P2 yang menyatakan bahwa “Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu”, 52,5% responden menjawab setuju dan 47,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya, indikator kuantitas kerja telah terpenuhi,

hasil kerja semua karyawan selalu meningkat dari waktu ke waktu.

- 3) Pada item P3 yang menyatakan bahwa “Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan oleh perusahaan”, 62,5% responden menjawab setuju dan 37,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya, indikator kualitas kerja telah terpenuhi, semua karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
- 4) Pada item P4 yang menyatakan bahwa “Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya mengoreksi dan memperbaiki kembali pekerjaan saya”, 52,5% responden menjawab setuju dan 47,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya, indikator kualitas kerja telah terpenuhi, semua karyawan selalu mengoreksi dan memperbaiki pekerjaan mereka apabila terdapat kesalahan.
- 5) Pada item P5 yang menyatakan bahwa “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan”, 62,5% responden menjawab setuju dan 37,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya, indikator pemanfaatan waktu telah terpenuhi, semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
- 6) Pada item P6 yang menyatakan bahwa “Saya tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan”, 20% responden menjawab kurang setuju, 40% responden menjawab setuju dan 40% responden mengatakan sangat setuju. Artinya, sebagian besar karyawan bisa memanfaatkan waktu sebaik mungkin dengan tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan, akan tetapi masih terdapat karyawan yang kurang bisa memanfaatkan waktu sebaik mungkin saat bekerja.
- 7) Pada item P7 yang menyatakan bahwa “Saya masuk kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, 2,5% responden menjawab kurang setuju, 60% responden menjawab setuju dan 37,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya, sebagian besar tingkat kehadiran karyawan baik, karyawan masuk kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, hanya

ada satu karyawan yang belum bisa menerapkan hal tersebut.

- 8) Pada item P8 yang menyatakan bahwa “Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak”, 2,5% responden menjawab kurang setuju, 47,5% responden menjawab setuju dan 50% responden menjawab sangat setuju. Artinya, sebagian besar tingkat kehadiran karyawan baik, mereka jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, hanya ada satu karyawan yang sering absen.
- 9) Pada item P9 yang menyatakan bahwa “Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik”, 55% responden menjawab setuju dan 45% responden menjawab sangat setuju. Artinya, semua karyawan dapat bekerjasama dengan baik dengan karyawan lainnya dan mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum instrumen digunakan, diperlukan pengujian validitas guna memberikan kelayakan atau kesahihan atau kevalidan dari instrumen penelitian. Uji validitas yaitu alat uji yang digunakan untuk mengetahui tentang kesahihan, ketepatan atau kecermatan suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.¹⁸ Taraf signifikansi dalam uji validitas adalah 0,05, yang berarti suatu item dalam kuesioner dapat disebut valid apabila memiliki korelasi signifikan terhadap skor total. Adapun dalam menentukan r hitung, data diolah menggunakan SPSS 25. Jumlah sampel penelitian adalah 40 responden. Jadi, apabila mencari rumus untuk r tabel adalah dengan $df = n-2$, sehingga $df = 40-2 = 38$. Pada nilai signifikansi 5% diketahui bahwa t tabel = 0,312. Dalam uji validitas, penulis memakai bantuan program komputer yaitu software SPSS versi 25. Dari 38 daftar pernyataan dalam angket yang telah diisi oleh responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk dijadikan sebagai bahan pengujian.

¹⁸ Kurniawan and Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 97.

Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan (X ₁)	1	0,703	0,312	Valid
	2	0,415	0,312	Valid
	3	0,585	0,312	Valid
	4	0,852	0,312	Valid
	5	0,885	0,312	Valid
	6	0,746	0,312	Valid
	7	0,398	0,312	Valid
	8	0,673	0,312	Valid
	9	0,336	0,312	Valid
Pelatihan (X ₂)	1	0,617	0,312	Valid
	2	0,748	0,312	Valid
	3	0,673	0,312	Valid
	4	0,684	0,312	Valid
	5	0,567	0,312	Valid
	6	0,736	0,312	Valid
	7	0,782	0,312	Valid
	8	0,731	0,312	Valid
	9	0,351	0,312	Valid
Etos Kerja Islami (X ₃)	1	0,603	0,312	Valid
	2	0,407	0,312	Valid
	3	0,512	0,312	Valid
	4	0,810	0,312	Valid
	5	0,664	0,312	Valid
	6	0,648	0,312	Valid
	7	0,600	0,312	Valid
	8	0,398	0,312	Valid
	9	0,692	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,533	0,312	Valid
	2	0,759	0,312	Valid
	3	0,535	0,312	Valid
	4	0,413	0,312	Valid
	5	0,498	0,312	Valid
	6	0,746	0,312	Valid
	7	0,608	0,312	Valid
	8	0,477	0,312	Valid
	9	0,519	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Mengacu pada tabel 4.10 diketahui bahwasanya semua pernyataan yang ada dalam item variabel tingkat pendidikan, variabel pelatihan, variabel etos kerja Islami dan variabel kinerja karyawan dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya, karena setiap pernyataan r hitungannya lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Setelah semua item dalam instrumen dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas guna mengetahui apakah semua pernyataan yang ada pada kuesioner telah menerangkan mengenai variabel yang akan diteliti. Suatu angket disebut reliabel apabila respon responden dalam mengisi atau menjawab setiap pernyataan yang diajukan tetap stabil dalam periode waktu berikutnya. Suatu item dalam kuesioner dapat disebut reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.¹⁹

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabiliy Coefficiens	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Tingkat Pendidikan	9 item	0,814	0,60	Reliabel
Pelatihan	9 item	0,834	0,60	Reliabel
Etos Kerja Islami	9 item	0,777	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	9 item	0,738	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Mengacu pada tabel 4.11 diketahui bahwasanya nilai dari *Cronbach alpha* dari setiap variabel yang diteliti telah melebihi dari nilai kritis. Pada variabel tingkat pendidikan $0,814 > 0,60$, variabel pelatihan $0,834 > 0,60$, variabel etos kerja Islami $0,777 > 0,60$ dan variabel kinerja karyawan $0,738 > 0,60$. Dengan begitu, dapat dinyatakan bahwasanya semua item pada instrumen penelitian telah reliabel dan dapat dilanjutkan untuk tahap pengujian selanjutnya.

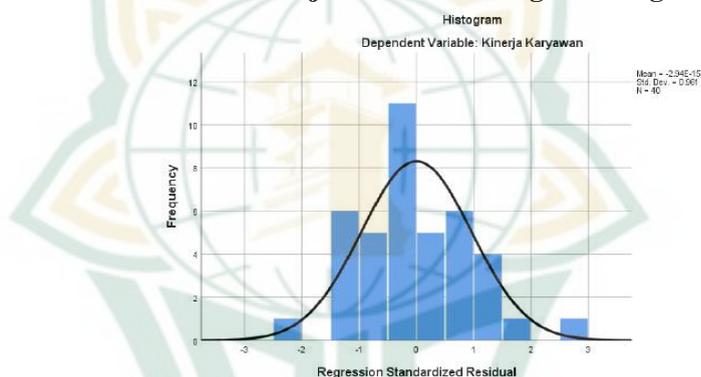
¹⁹ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 69.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya berdistribusi normal. Untuk mengetahui data mempunyai distribusi normal atau tidak maka bisa dilihat dengan memperhatikan grafik histogram. Data yang distribusinya bagus adalah jika pola data yang dihasilkan seperti pola distribusi normal, yaitu pendistribusian datanya tidak condong ke kiri ataupun ke kanan dan tidak runcing ke kiri ataupun ke kanan.

Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, grafik histogram yang dihasilkan membentuk lonceng dan tidak mengalami condong ke kiri ataupun ke kanan sehingga grafik histogram yang ada dikatakan normal. Selain melihat melalui grafik histogram, normalitas juga dapat diketahui melalui grafik P-Plot.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Melihat pada gambar 4.3 diketahui bahwasanya keseluruhan data yang ada memiliki distribusi normal, dikarenakan persebaran data menyebar dengan baik dan mengikuti arah garis diagonal. Selain dengan melihat grafik P-Plot, untuk lebih memastikan data memiliki distribusi normal juga bisa dilihat melalui uji statistik yaitu *Saphiro Wilk*. Jika nilai sig, $> 0,05$, maka dapat dinyatakan memiliki distribusi normal.

Tabel 4.12 Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Variabel	Sig.	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,062	Normal
Pelatihan	0,165	Normal
Etos Kerja Islami	0,236	Normal
Kinerja Karyawan	0,233	Normal

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Melihat pada tabel 4.12 diketahui bahwa dari pengujian normalitas menggunakan teknik *Saphiro-Wilk*, semua variabel yang diteliti didapatkan nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwasanya data residual mempunyai distribusi normal dan hasil uji normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel independen.²⁰ Model regresi yang bagus adalah yang tidak ada korelasi diantara variabel-variabel independen. Apabila variabel independen terdapat korelasi, maka variabel-variabel ini dikatakan tidak orthogonal (variabel independen yang mempunyai nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol). Uji multikolinieritas dilaksanakan dengan pedoman VIF (*Variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* (TOL). Jika nilai VIF 1-10, maka tidak ada multikolinieritas dan jika nilai *tolerance* > 0,10, maka tidak ada multikolinieritas.²¹

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,756	1,324	Tidak Ada Multikolinieritas
Pelatihan	0,379	2,635	Tidak Ada Multikolinieritas
Etos Kerja Islami	0,338	2,960	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023

Melihat pada tabel 4.13 menyimpulkan bahwasanya semua data tidak ada multikolinieritas atau tidak ada korelasi yang sempurna antar variabel, dikarenakan nilai *tolerance* yang dihasilkan > 0,10 dan VIF yang dihasilkan tidak lebih dari 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel-variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

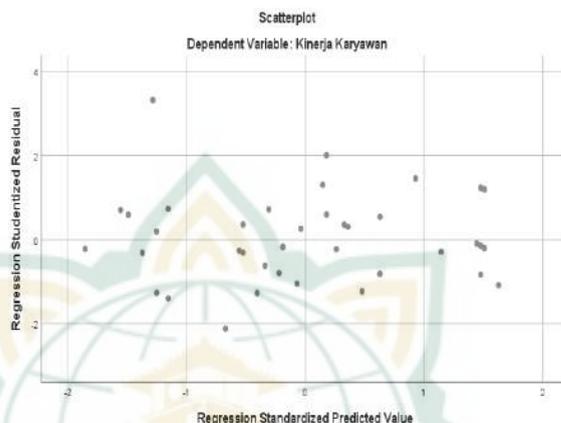
Uji heterokedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi dapat disebut baik apabila dalam model regresi tidak ada heterokedastisitas.

²⁰ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 71.

²¹ Echo Perdana Kusumah, *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22* (Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB, 2016), 47.

Heterokedastisitas bisa dideteksi dari grafik *scatterplot* yang dihasilkan.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Melihat pada gambar 4.4, titik-titik yang ada tidak membentuk pola. Titik-titik yang dihasilkan tersebar dengan acak di atas dan di bawah bilangan nol pada sumbu Y dan tidak berkelompok, sehingga dapat dikatakan bahwasanya tidak ada heterokedastisitas dalam model regresi yang dibentuk. Selain memperhatikan grafik *scatterplot*, uji heterokedastisitas juga bisa dilakukan dengan model *Rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandardized residual*. Jika nilai sig. > 0,05 (tidak ada heterokedastisitas) dan jika nilai sig. < 0,05 (ada heterokedastisitas).²²

²² Sahir, *Metodologi Penelitian*, 70.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas Model Rank
Spearman**

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,889	0,05	Tidak Ada Heterokedastisitas
Pelatihan	0,536	0,05	Tidak Ada Heterokedastisitas
Etos Kerja Islami	0,882	0,05	Tidak Ada Heterokedastisitas

Sumber: Data primer di olah di SPSS 25, 2023.

Melihat pada tabel 4.14 diketahui keseluruhan variabel independen nilai signifikansinya $> 0,05$. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwasanya model regresi pada penelitian ini tidak ada heterokedastisitas.

6. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan analisis regresi linier berganda, peneliti dapat mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	8,449	3,462		2,441	0,020
Tingkat Pendidikan	0,000	0,076	0,001	0,005	0,996
Pelatihan	0,433	0,120	0,513	3,614	0,001
Etos Kerja Islami	0,356	0,139	0,387	2,571	0,014

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Persamaan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,941 + 0,076X_1 + 0,433X_2 + 0,386X_3 + e$$

Inerpretasi:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,449 dan bernilai positif. Apabila tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja

Islami bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan memiliki nilai 8,449.

- 2) Koefisien regresi tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0,000 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap adanya upaya peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan untuk variabel tingkat pendidikan, maka tidak akan terjadi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,433 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap adanya upaya peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel pelatihan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,433. Demikian pula jika mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,433.
- 4) Koefisien regresi etos kerja Islami (X_3) sebesar 0,356 dan bernilai positif. Dengan demikian, setiap adanya upaya peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel etos kerja Islami, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,356. Demikian pula jika mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,356.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besarnya persentase pemberian pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang baik adalah antara 0 sampai 1.²³

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,851	0,725	0,702

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Mengacu pada tabel 4.17 bahwa nilai R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,851 yang memiliki arti bahwa kontribusi tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami sebesar 0,851 atau 85,1 % dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak. Untuk nilai R^2 pada tabel = 0,725 atau 72,5%, yang artinya 72,5% variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami dapat

²³ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 54.

menjelaskan mengenai variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,5% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk nilai *Adjusted R Square* = 0,702 atau 70,2% yang artinya tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami dapat menerangkan mengenai kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F berfungsi untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.²⁴ Jika signifikansi < 0,05 dan *f* hitung > *f* tabel, maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai *f* tabel dapat dicari pada tabel dengan rumus:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= k ; n-k \\ &= 3 ; 40-3 \\ &= 3 ; 37 \\ &= 2,86 \end{aligned}$$

Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik Simultan (Uji f)

F hitung	F tabel	Sig.
31,644	2,86	0,000

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Mengacu pada tabel 4.18 bahwa *f* hitung menunjukkan nilai 31,644 dan *f* tabel = 2,86 (31,644 > 2,86) dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya H_4 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial atau biasa disebut uji T berfungsi untuk melihat apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika signifikansinya < 0,05, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji T juga dapat dihitung melalui *t* tabel yang dapat di cek pada tabel statistik,

²⁴ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 53.

bila t hitung $>$ t tabel, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.²⁵

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 40-3-1 \\ &= 0,025 ; 36 \\ &= 2,02809 \end{aligned}$$

Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Tingkat Pendidikan	0,005	2,02809	0,996
Pelatihan	3,614	2,02809	0,001
Etos Kerja Islami	2,571	2,02809	0,014

Sumber: Data primer diolah di SPSS 25, 2023.

Mengacu pada tabel 4.19, maka hasil analisisnya yaitu:

- 1) Hasil t hitung tingkat pendidikan (X_1) = 0,005 dan t tabel 2,02809 ($0,005 < 2,02809$) dan nilai signifikansinya 0,996, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,996 > 0,05$). Mengacu pada hasil, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti tingkat pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Hasil t hitung pelatihan (X_2) = 3,614 dan t tabel 2,02809 ($3,614 > 2,02809$) dan nilai signifikansinya = 0,001, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Mengacu pada hasil, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 3) Hasil t hitung etos kerja Islami (X_3) = 2,571 dan t tabel 2,02809 ($2,571 > 2,02809$) dan nilai signifikansinya = 0,014, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$). Mengacu pada hasil tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel etos kerja Islami (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

²⁵ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 54.

B. Pembahasan Hasil dan Analisis Data

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak

Dalam perolehan analisis statistik uji t dapat ditemukan bahwasanya variabel tingkat pendidikan mempunyai hasil signifikansi sejumlah 0,996, hasil t hitung 0,005 dan t tabel 2,02809. Tolak ukur uji t ialah apabila nilai t hitung $<$ t tabel dan sig. $>$ 0,05, maka variabel independen tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai t hitung $>$ t tabel dan sig. $<$ 0,05, maka variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.²⁶ Dikarenakan hasil t hitung 0,005 $<$ 2,02809 serta hasil signifikansi 0,996 $>$ 0,05, maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya tingkat pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat pendidikan tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak. Hal tersebut dikarenakan mengacu pada observasi yang sudah peneliti laksanakan pada KSU BMT As-Salam Demak, tingkat pendidikan karyawan tidak menjadi jaminan untuk menjadikan kinerja karyawan menjadi yang lebih unggul. Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan strata 1 atau sarjana belum tentu kinerja mereka akan lebih unggul dari pada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SMA sederajat. Begitu pula dengan jurusan pendidikan yang dimiliki karyawan, karyawan dengan jurusan pendidikan perbankan syariah atau ekonomi syariah belum tentu mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan dengan jurusan pendidikan diluar dari perbankan syariah atau ekonomi syariah. Banyak karyawan KSU BMT As-Salam yang mempunyai jurusan pendidikan di luar lingkup ekonomi seperti jurusan hukum, jurusan pendidikan bahkan jurusan ilmu politik, tetapi mereka tetap mendapatkan pelatihan dasar sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga karyawan dapat memiliki pengetahuan atau keterampilan yang sama dengan karyawan lainnya yang memiliki posisi atau jabatan yang sama dalam KSU BMT As-Salam, walaupun memiliki perbedaan tingkat pendidikan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

²⁶ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 54.

Hasil penelitian selaras dengan penelitian oleh Reski Nur Amaliah yang mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru”. Dari hasil penelitian menyebutkan bahwasanya tingkat pendidikan memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru.²⁷

Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan penelitian Wermadeni dan Anne Putri yang mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman)”. Hasil penelitian menyebutkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.²⁸

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak

Dalam perolehan analisis statistik uji t dapat ditemukan bahwasanya variabel pelatihan mempunyai hasil signifikansi sejumlah 0,001, hasil t hitung 3,614 dan t tabel 2,02809. Tolak ukur uji t ialah bila nilai t hitung < t tabel dan sig. > 0,05, maka variabel independen tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dan bila nilai t hitung > t tabel dan sig. < 0,05, maka variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.²⁹ Dikarenakan hasil t hitung yang dihasilkan 3,614 > 2,02809 serta signifikansi yang dihasilkan 0,001 < 0,05, maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya pelatihan (X_2) memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KSU BMT As-Salam setiap satu tahun sekali melaksanakan pelatihan. Materi yang diberikan juga berbeda-beda sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Jenis pelatihan yang dilaksanakan di KSU BMT As-Salam Demak

²⁷ Reski Nur Amaliah, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru.”

²⁸ Wermadeni and Anne Putri, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman).”

²⁹ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 54.

diantaranya adalah pelatihan kompetensi bagi koperasi, pelatihan akuntansi dan perpajakan koperasi, pelatihan akuntansi dan administrasi koperasi serta pelatihan manajemen pemasaran, pengenalan software IBSS dan studi lapangan.

Pelatihan yang dilakukan KSU BMT As-Salam bukan hanya ditujukan untuk karyawan baru, namun ditujukan juga kepada karyawan lama dengan maksud supaya karyawan selalu berusaha untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan bisa memotivasi mereka agar para karyawan mendapatkan wawasan yang lebih tinggi lagi dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan mengikuti pelatihan, maka karyawan mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan wawasan atau nilai-nilai baru serta dapat meningkatkan keahliannya yang nantinya bisa diaplikasikan dalam pekerjaannya, sehingga dengan wawasan baru tersebut para karyawan dapat lebih produktif saat bekerja dan diharapkan nantinya bisa meningkatkan kinerjanya dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Begitu pun sebaliknya, apabila karyawan tidak mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, maka hasil kerja yang dihasilkan juga kurang optimal. Maka dari itu, karyawan KSU BMT As-Salam diberikan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Hal ini membuktikan teori pelatihan yang dinyatakan oleh Mathis dan Jackson bahwasanya pelatihan ialah proses yang mana seseorang dapat mendapatkan kemampuan tertentu untuk membantu perusahaan menggapai tujuannya.³⁰

Hasil penelitian selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Nerys Lourensius, dkk. yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta.³¹

Penelitian tersebut juga selaras dengan penelitian oleh Nia Tri Agustina dan Hendry Cahyono yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

³⁰ Mathis and Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 32.

³¹ Tarigan, Radito, and Purnamawati, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.”

pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo.³²

Penelitian lain yang selaras yaitu penelitian oleh Nurul Khastelia Hartomo dan Bachruddin Saleh Luturlean yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.³³

3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak

Dalam perolehan analisis statistik uji t dapat ditemukan bahwasanya variabel etos kerja Islami mempunyai hasil signifikansi sejumlah 0,014, hasil t hitung yang dihasilkan 2,571 dan t tabel 2,02809. Tolak ukur uji t ialah bila nilai t hitung < t tabel dan sig. > 0,05, maka variabel independen tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dan bila nilai t hitung > t tabel dan sig. < 0,05, maka variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.³⁴ Dikarenakan hasil t hitung yang dihasilkan 2,571 > 2,0289 serta hasil signifikansi 0,014 < 0,05, maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya etos kerja Islami (X_3) memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Etos kerja Islami merupakan salah satu hal yang harus dilakukan agar dapat menggapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Dengan adanya etos kerja Islami yang unggul, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang unggul juga, lebih khusus bagi karyawan yang bekerja pada Lembaga Keuangan Syariah seperti BMT ini, karyawan bukan hanya diminta agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik, akan tetapi para karyawan juga harus menanamkan nilai-nilai etos kerja Islami agar bisa melakukan pekerjaan secara maksimal dalam melayani

³² Nia Tri Agustina and Hendry Cahyono, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo.”

³³ Nurul Khastelia Hartomo and Bachruddin Saleh Luturlean, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.”

³⁴ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 54.

anggota KSU BMT As-Salam. Dengan karyawan KSU BMT As-Salam menerapkan etos kerja yang sesuai dengan syariat Islam, yaitu seperti bekerja dengan tujuan bukan hanya untuk mendapatkan gaji saja, akan tetapi dibarengi dengan kesadaran untuk bekerja secara produktif serta dilandasi dengan nilai keagamaan dan tanggung jawab dari kepribadian seorang muslim, kerja didasari dengan ilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya seperti dalam bekerja selalu jujur dan bisa bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan, maka tentunya kinerja dari karyawan yang awalnya rendah akan menjadi lebih baik lagi nantinya yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja KSU BMT As-Salam Demak.

Hal ini selaras dengan teori etos kerja Islami yang disebutkan oleh Asifudin yang menyebutkan bahwa etos kerja Islami ialah karakter serta kebiasaan seseorang yang terkait dengan pekerjaan yang terpancar dari sistem keimanan atau akidah Islam yaitu sikap dasar hidup manusia.³⁵ Disertai dengan tiga dimensi yaitu kerja merupakan penjabaran dari akidah, kerja dilandasi dengan ilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya.³⁶

Hasil penelitian didukung oleh penelitian dari Layaman dan Maya Jumalia yang mengangkat judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.³⁷ Dengan demikian disimpulkan bahwasanya etos kerja Islami memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak.

Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian oleh Zuhelmy dan Nanda Suryadi yang mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”. Hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan

³⁵ Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 234.

³⁶ Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 67.

³⁷ Layaman and Maya Jumalia, “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan.”

signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.³⁸

Penelitian lainnya yang selaras, yaitu penelitian oleh Gina Octaviani dan Muhandi yang mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAD 1 di BPPD Kota Bandung.³⁹

4. Pengaruh Secara Simultan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak

Hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwasanya tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU BMT As-Salam Demak. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis statistik uji F. Diketahui nilai $f_{hitung} = 31,644$ dimana nilai tersebut lebih tinggi dari f_{tabel} 2,86 ($31,644 > 2,86$) dan nilai taraf signifikansi yang ada sejumlah 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Tolak ukur uji F yaitu bila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan bila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).⁴⁰ Karena hasil perhitungan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($31,644 > 2,86$) dan sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU BMT As-Salam Demak.

Selain itu, pada hasil penelitian ini menghasilkan *output* regresi yang baik, nilai koefisien determinasi R yang dihasilkan sebesar 0,851, nilai R^2 sebesar 0,725 dan *Adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,702. Dengan demikian, 72,5% variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami dan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam

³⁸ Zulhelmy and Nanda Suryadi, “Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.”

³⁹ Gina Octaviani and Muhandi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan.”

⁴⁰ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 53.

penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut maka disimpulkan bahwasanya H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak.

