

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Objek Penelitian

##### a. Sejarah KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara

KSPPS Berkah Abadi Gemilang didirikan oleh mahasiswa Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara yang memiliki keinginan untuk membantu usaha yang dapat berguna bagi khalayak ramai. Teman seangkatannya di UNISNU Jepara menerima keinginan tersebut yang kemudian mengumpulkan 25 anggota untuk mewujudkan hal tersebut.

KSPPS Berkah Abadi Gemilang atau lebih dikenal dengan KSPPS Berbagi merupakan Lembaga Keuangan Non Bank (LKBN) yang diresmikan 1 Januari 2012. KSPPS Berkah Abadi Gemilang perusahaan jasa berbasis syariah yang menawarkan produknya dalam bentuk simpanan dan pembiayaan, akad-akad yang digunakan dalam oprasional kegiatan usahanya yaitu Akad Murabahah, Akad Mudharabah, Akad Ba’I Bitsaman Ajil dan Akad Ijarah.<sup>1</sup>

##### b. Profil Kspps Berkah Abadi Gemilang Jepara

Nama : KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara  
 Badan hukum : 518/336/BH/XIV.10/I/2014  
 000399/Lap-PAD/Dep.1/IX/2017,  
 Tanggal 19 September 2017  
 Nomor telepon : (0291)755568  
 Alamat Email : [ksps.berkahabadijemilang@gmail.com](mailto:ksps.berkahabadijemilang@gmail.com)  
 Alamat : Jalan Mbaleg Cemoro Kembar  
 RT07/07, Troso, Kec. Pecangaan, Kab.  
 Jepara

Dalam perkembangan KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara sejauh ini telah memiliki enam cabang kantor yang beralamat di:

##### 1) Kantor Cabang Torso

Alamat : Jalan Mbaleg Cemoro Kembar RT07/07,  
 Troso, Kec. Pecangaan, Kab. Jepara  
 No. telp : 082328268495

---

<sup>1</sup> Hasil dokumentasi tentang Sejarah KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara pada tanggal 16 Maret 2023.

- 2) Kantor Cabang Bawu  
 Alamat : Jalan Rukmini RT 13 RW 03 Bawu Batealit  
 Jepara  
 No. telp : 085225581623
- 3) Kantor Cabang Mayong  
 Alamat : Jl. Tiga Juru RT02/02 Kec. Mayong Kab.  
 Jepara  
 No. telp : 089653541338
- 4) Kantor Cabang Suwawal  
 Alamat : Jalan Suwawal RT 03 RW 01 Mlonggo Jepara  
 No. telp : 082329119502
- 5) Kantor Cabang Kedung  
 Alamat : Jalan Jepara-Bugel Sukosono RT 04 RW 01  
 Kedung Jepara  
 No. telp : 089979928746
- 6) Kantor Cabang Bangsri  
 Alamat : Jalan Bangsri-Bondo RT 03 RW 12 Bangsri  
 Jepara  
 No. telp : 085293671258<sup>2</sup>

**c. Visi, Misi dan Tujuan Kspps Berkah Abadi Gemilang Jepara**

1) Visi

KSPPS berkah abadi gemilang Jepara memiliki visi untuk melaksanakan kegiatan organisasi yaitu “Menjadi Koperasi Yang Kuat dan Terpercaya dalam Bermu’alah demi Tercapainya Keberkahan”.

2) Misi

- a) Menciptakan sistem yang baik untuk manajemen internal maupun eksternal.
- b) Memberikan *service* yang maksimal untuk semua anggota dan juga calon anggota.
- c) Menyediakan layanan *financial planning* syariah kepada calon anggota dan anggota sesuai dengan aturan syariah.
- d) Terlibat aktif dalam aktivitas sosial kemasyarakatan.
- e) Mandiri tumbuh dan berkembang ekonomi mikro masyarakat.

3) Tujuan

- a) Membangun keyakinan dan kepercayaan dalam masyarakat.

---

<sup>2</sup> Hasil dokumentasi tentang Profil KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara pada tanggal 16 Maret 2023.

- b) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- c) Mendukung perkembangan sektor ekonomi, menciptakan lapangan pekerjaan, dan mengembangkan SDM.
- d) Memperkuat dorongan persatuan dan kesatuan.<sup>3</sup>

#### d. Struktur Organisasi

Adapun susunan pengurus KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara adalah:

1. Dewan Pengawas Syariah
  - a) Ketua : H. Fathur Rofiq, S.E, M.M
  - b) Anggota : Ahmad Sa'id, S.Ag, M.M
2. Pengawas
  - a) Ketua : KH. Syukri Sukarli SF
  - b) Anggota : Jamaluddin Malik, S.Ag
  - c) Anggota : Sugito, S.Ag
3. Pengurus
  - a) Ketua : Agus Setiawan, S.Sy. M.E
  - b) Sekertaris : M. Maghfurir rohman, S.Sy, M.H
  - c) Bendahara : H. Subhan
4. Pusat
  - a) Manager : Siti Fitriyani, S.Sy
  - b) Admin Pusat : Sri Wahyuningsih, S.E
  - c) KaBag SPI : M. Choirun Najib, S.Pd.I
  - d) KaBag Pemasaran: Hery Prasetya, S.Sy
5. Cabang Troso
  - a) Kepala Cabang : Siti Yeni Maya Sari, S.E
  - b) Teller : Magfirotun Nikmah, S.E
  - c) CS : Junita Isnullisa
  - d) Marketing : Miftachur Rohman, S.M
  - e) Marketing : Sofiyan Abdul Fattah
  - f) Marketing : Ikhwan Susanto, S. Sn
6. Cabang Mayong
  - a) Kepala Cabang : Alvin Iqbal Rifqi Ardiansyah, SE.I
  - b) Teller : Ika Widyarningsih, S.Pd
  - c) Cs : Tesha Agsafana Aryndita, S.E
  - d) Marketing : Handika Maulana Ardiyansa
  - e) Marketing : Dhany Naufal Rif'at
7. Cabang Kedung
  - a) Kepala Cabang : Ani Rohmah, S.Pd.I
  - b) Teller : Nur Faizatul Ummah, S.E

---

<sup>3</sup> Hasil dokumentasi tentang Visi, Misi dan Tujuan KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara pada tanggal 16 Maret 2023.

- c) CS : Leni Listiani
  - d) Marketing : Muhammad Adib Fawai, S.Pd
  - e) Marketing : Muhammad Kosim, S.Kom.I
8. Cabang Swawal
- a) Kepala Cabang : Ahmad Setyoko, S.Ak
  - b) Teller : Nabilatun Nisak
  - c) Marketing : Rusda Laili
  - d) Marketing : Sri Wahyuningsih, S.E
9. Cabang Bawu
- a) Kepala Cabang : Umi Faricha, S.Pd
  - b) Teller : Fitria Wulandari
  - c) CS : Ulfatun Qolimah, S.Pd
  - d) Marketing : Indah Gita Ayu Cahyani, S.E
  - e) Marketing : Sri Rahayu, Amd.Keb
10. Cabang Bangsri
- a) Kepala Cabang : Muhammad Syafaat, S.H
  - b) Teller : Adibatul Hafidlah, S.E
  - c) Marketing : Ahmad Nadzib, S.E<sup>4</sup>
- e. **Produk-Produk Kspps Berkah Abadi Gemilang Jepara**
- Adapun produk-produk jasa yang ditawarkan oleh KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara antara lain:
- 1) **Produk simpanan KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara**
- a) Simpanan Lancar (SINAR)
 

Prinsip wadi'ah yadhomanah ditetapkan sebagai dasar dalam jenis simpanan lancar bagi peserta yang mengikuti. Anggota dapat melakukan setoran dan penarikan kapan saja sesuai kebutuhan. Keuntungan dari tabungan ini adalah fleksibilitas dalam melakukan transaksi.
  - b) Simpanan Hari Raya (SIM RAYA)
 

Simpanan Hari Raya dirancang untuk menyediakan dana yang mencukupi untuk kebutuhan hari raya idul fitri. Jenis tabungan ini mengikuti prinsip mudharabah, dan setoran dapat dilakukan kapan saja, sedangkan penarikan hanya bisa dilakukan satu kali dalam setahun, pada bulan Ramadhan. Keuntungan dari tabungan ini adalah memastikan kebutuhan hari raya terpenuhi dengan baik.

---

<sup>4</sup> Hasil dokumentasi tentang Struktur Organisasi KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara pada tanggal 16 Maret 2023.

c) Simpanan Sekolah (SI SEKOLAH)

Simpanan Sekolah ditujukan bagi individu di berbagai tingkatan sekolah, mulai dari PAUD, TK/RA, SD/MI, SMP/MTS, hingga SMK/MA. Tabungan ini dapat disetor kapan saja dan penarikan hanya bisa dilakukan satu kali dalam setahun. Keunggulan Simpanan Sekolah meliputi kemungkinan lembaga pendidikan untuk mengajukan proposal kerjasama dan banner di awal tahun pelajaran.

d) Simpanan Berjangka (SIM KA)

Jenis simpanan yang memungkinkan anggota menabung dengan saldo minimal Rp. 1.000.000. Tabungan ini memiliki keuntungan, antara lain:

- 1) Keamanan dan keuntungan yang lebih baik
- 2) Bagi hasil yang masuk akal
- 3) Kontribusi pada pembangunan ekonomi nasional
- 4) Insyaallah lebih manfaat

e) Simpanan Berkah Berencana (SIM KACA)

Jenis tabungan jangka panjang bagi anggota. Setoran dapat dilakukan secara angsuran setiap bulan dengan jangka waktu tabungan 36, 48, atau 60 bulan, dan memiliki keuntungan yang telah ditetapkan.

f) Simpanan Pendidikan (SI DIKA)

Diutamakan bagi individu di berbagai tingkatan pendidikan, seperti PAUD, TK/RA, SD/MI, SMP/MTS, dan SMK/MA. Manfaat dari tabungan ini adalah penerimaan bonus perlengkapan sekolah. Penarikan tabungan hanya dapat dilakukan saat kenaikan kelas.

g) Simpanan Qurban (Si Qurba)

Simpanan Qurban adalah jenis tabungan anggota yang mengikuti akad wadi'ah yadhomanah. Setoran dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan minimal premi sebesar Rp. 5.000, sedangkan penarikan hanya bisa dilakukan pada bulan Dzulhijjah.

h) Simpanan Umroh (Si Umroh)

Simpanan umroh didasarkan pada prinsip *mudhorobah* untuk memfasilitasi realisasi tabungan umrah anggota.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Hasil dokumentasi tentang Produk Simpanan KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara pada tanggal 16 Maret 2023.

## 2) Produk pembiayaan KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara

### a) Pembiayaan *murabahah*

Pembiayaan ini adalah jenis pembiayaan yang menggunakan akad *murabahah*, yaitu akad jual beli dengan penjelasan terkait produk yang dibeli. Penjual memberikan informasi kepada pembeli mengenai produk yang akan dibeli. Saat ini, KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara menetapkan margin keuntungan sebesar 2,5% dari plafon pembiayaan. Pembiayaan ini memiliki jangka waktu angsuran maksimal 4 bulan, dimana pada bulan 1 hingga 3 hanya membayar margin, sedangkan pada bulan 4 anggota harus membayar selisih dijumlahkan dengan pokok dari plafon pembiayaan.

### b) Pembiayaan BBA (*Ba'i Bi'saman Ajil*)

Pembiayaan ini adalah jenis pembiayaan talangan di mana anggota ingin membeli suatu produk dengan komitmen untuk mengembalikan jumlah talangan dana ditambah selisih dengan cara dicicil selama jangka waktu tertentu. Margin yang dikenakan pada pembiayaan ini adalah sebesar 2% dari batas pendanaan maksimum yang ditetapkan.<sup>6</sup>

## f. Bentuk Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara

SDM merupakan kekuatan yang berasal dari individu-individu yang akan memperkuat sumber daya manajemen lainnya. Ketika orang tidak bisa memperlihatkan otoritas dan menyalurkan daya terhadap sumber lainnya, kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak akan efektif. Bentuk pemberdayaan SDM meliputi pendidikan dan pelatihan.<sup>7</sup>

Pelatihan dibutuhkan untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Pelatihan diperlukan untuk pegawai baru, yang tujuannya adalah agar karyawan dapat beradaptasi dengan pekerjaan mereka serta dapat melakukan tugas sesuai bidang kerjanya. Ketika karyawan baru dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, mereka akan menerapkan keterampilan mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan untuk karyawan lama juga diperlukan guna

---

<sup>6</sup> Hasil dokumentasi tentang Produk Pembiayaan KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara pada tanggal 16 Maret 2023.

<sup>7</sup> Syafruddin et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Batam: CV Rey Media Grafika, 2022), 91.

memperkuat pemberdayaan sumber daya manusia. Pelatihan tersebut berguna untuk kemampuan karyawan beradaptasi dengan pekerjaan baru, beradaptasi dengan peralatan atau teknologi baru, sehingga karyawan dapat menggunakan keterampilan baru tersebut untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah.<sup>8</sup>

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara melakukan program *training* dan pendidikan kepada karyawannya sebagai bentuk dari pemberdayaan sumber daya manusia. Terdapat tiga program dalam pemberdayaan sumber daya manusia pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara yang dilaksanakan dalam masa waktu 1 tahun sekali. Program tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan dan Sertifikasi Kepala Cabang

Pelatihan kepala cabang merupakan salah satu bentuk pemberdayaan sumber daya manusia. Pelatihan kepala cabang merupakan pelatihan yang diberikan kepada kepala cabang agar memiliki pemahaman terkait tugas dan wewenang kepala cabang, target kepala cabang dan tantangan, kendala serta solusinya sebagai kepala cabang. Pelatihan dan sertifikasi ini dilakukan dengan tujuan untuk menaikkan kapasitas kepala cabang melalui transformasi wawasan dan juga keterampilan yang didukung sikap profesional dalam bekerja serta meningkatkan kinerja kepala cabang dalam mengelola KSPPS.<sup>9</sup>

2) Pelatihan dan Sertifikasi Teller

Pelatihan kepada teller di laksanakan agar teller memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang akan membuat sukses. Program pelatihan kepada bertujuan agar teller dapat berinteraksi dengan baik kepada para anggota, mengikuti ketaatan dan keamanan sesuai prosedur, dapat menyelesaikan transaksi dengan benar dan cekatan, mengurangi terjadinya selisih dan melakukan *cross selling*.

3) Diklat Super Marketing

Diklat super marketing merupakan program edukasi dan pelatihan yang diperuntukkan kepada karyawan marketing simpanan maupun marketing pembiayaan untuk

---

<sup>8</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 45.

<sup>9</sup> Alvin Iqbal Rifqi Ardiansyah, Wawancara Oleh Sania Amara Putri, 04 Maret 2023

meningkatkan keterampilan penjualan dasar dan *skill professional* lainnya yang diperlukan guna memaksimalkan keberhasilan penjualan. Program diklat super marketing pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang dilaksanakan setiap satu tahun sekali bertempat di aula hotel Syeindra Jepara.<sup>10</sup>

#### g. Bentuk Motivasi Kerja Islami Di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara

Dalam Islam, bekerja diwajibkan kepada manusia sebagai bagian dari tanggung jawab mereka dalam menjalani kehidupan. Namun, konsep bekerja dalam Islam tidak terbatas pada mencari mata pencaharian semata untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mencakup segala macam kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan juga keberkahan.<sup>11</sup>

Motivasi bekerja dalam perspektif Islam merupakan suatu upaya untuk mencari nafkah, yang termasuk dalam ibadah. Motivasi untuk bekerja bukan hanya mengejar kehidupan hedonis, status atau jabatan, apalagi mengejar harta dengan berbagai cara.<sup>12</sup>

Motivasi kerja Islami yang diberikan oleh KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja yaitu dengan diadakannya kegiatan rutinan selapanan, *briefing* bersama setiap pagi disertai membaca surat Al-Waqi'ah dan kegiatan keagamaan lainnya.<sup>13</sup>

##### 1) Kegiatan Rutinan Selapanan

Kegiatan rutinan selapanan merupakan salah satu tindakan yang memiliki tujuan terkait dengan motivasi kerja Islami pada karyawan KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara, kegiatan ini rutin dilaksanakan di kantor pusat KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah)

<sup>10</sup> Alvin Iqbal Rifqi Ardiansyah, Wawancara Oleh Sania Amara Putri, 04 Maret 2023

<sup>11</sup> Bhirawa Anoraga, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 2, no. 7 (2015), [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwip\\_5nmk\\_X-AhUb7DgGHQJgDEoQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fjournal.unair.ac.id%2FJESTT%2Farticle%2Fview%2F640&usg=AOvVaw0WbJBR8DskGiu-tlmyS6IK](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwip_5nmk_X-AhUb7DgGHQJgDEoQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fjournal.unair.ac.id%2FJESTT%2Farticle%2Fview%2F640&usg=AOvVaw0WbJBR8DskGiu-tlmyS6IK).

<sup>12</sup> Diakses Dari: [http://eprints.undip.ac.id/29512/1/jurnal\\_motivasi\\_kerja\\_dalam\\_islam.pdf](http://eprints.undip.ac.id/29512/1/jurnal_motivasi_kerja_dalam_islam.pdf) , Selasa, 04 Maret 2023, Pukul 13.57 WIB.

<sup>13</sup> Alvin Iqbal Rifqi Ardiansyah, Wawancara Oleh Sania Amara Putri, 04 Maret 2023

Berkah Abadi Gemilang Jepara dalam kurun waktu 35 hari sekali. Dalam rutinan selapanan ini diadakan acara khataman Al-Qur'an bersama dan juga ceramah dari pengurus atau ustad, setelah acara tersebut selesai dilanjut dengan *sharing session* antara karyawan terkait dengan kendala atau masalah pada pekerjaan yang akan di musyawarahkan bersama untuk menemukan solusi atas masalah tersebut.

## 2) Briefing Pagi

Merupakan kegiatan koordinasi antar karyawan pada pagi hari sebelum memulai pekerjaan, kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat kekompakan tim dan meningkatkan motivasi semangat dalam bekerja. Kegiatan breafing pagi ini dilakukan sekitar 5-10 menit yang dipimpin oleh kepala cabang, setelah itu dilanjut dengan membaca surat Al-Waqi'ah bersama-sama.

## 3) Kegiatan Kegamaan Lainnya

Merupakan kegiatan keagamaan lain seperti maulid Nabi Muhammad SWA, santunan yatama, peringatan hari besar Islam, khataman Al-Qur'an bersama selama bulan Ramadhan, dan lain sebagainya.<sup>14</sup>

## 2. Gambaran Subjek Penelitian

Deskripsi subjek penelitian yang dibuat bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Subjek penelitian ini, yang menjadi objek dalam studi, dikategorikan berdasarkan beberapa pertimbangan, seperti jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja di perusahaan. Analisis terhadap data responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah dibagikan adalah:

### a. Responden Berdasarkan Gender

Berdasarkan daftar pertanyaan yang telah dibagikan kepada karyawan KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara sebanyak 32 karyawan, maka di peroleh data mengenai gender dari informan. Adapun secara komprehensif deskripsi responden berdasarkan gender di tunjukkan oleh Tabel 4.1

---

<sup>14</sup> Alvin Iqbal Rifqi Ardiansyah, Wawancara Oleh Sania Amara Putri, 04 Maret 2023

**Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Gender**

No	Gender	Jumlah	%
1	Pria	13	41%
2	Wanita	19	59%
<b>Total</b>		32	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden penelitian dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu pria dan wanita. Menurut tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah responden pria adalah 13 orang, atau sekitar 41%. Sementara itu, jumlah responden wanita mencapai 19 orang, atau sekitar 59%. Dengan demikian, berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi subjek penelitian ini adalah perempuan, dengan jumlah sebanyak 19 orang atau sekitar 59%.

#### b. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan angket yang diberikan kepada 32 informan, data mengenai usia informan telah dikumpulkan. Informasi lengkap mengenai deskripsi responden berdasarkan usia terdapat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	%
1	$\leq 20$ tahun	1	3%
2	21 – 30 tahun	23	72%
3	31 – 40 tahun	6	19%
4	$\geq 40$ tahun	2	6%
<b>Total</b>		32	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian telah dibagi menjadi empat kategori berdasarkan rentang usia. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa terdapat 1 karyawan atau sekitar 3% dari total responden berusia  $\leq 20$  tahun. Selanjutnya, rentang usia 21-30 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 23 orang, atau sekitar 72% dari total responden. Rentang usia 31-40 tahun diikuti oleh 6 karyawan, atau sekitar 19%. Terakhir, rentang usia  $\geq 40$  tahun diwakili oleh 2 orang karyawan, atau sekitar 6% dari total responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa mayoritas responden berusia antara 21-30 tahun, dengan jumlah sebanyak 23 karyawan atau sekitar 72%.

**c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan daftar pertanyaan yang di peroleh dari 32 karyawan, maka dapat di ketahui hasil data informan berdasarkan Pendidikan terakhir. Secara lengkap penjelasan responden berdasarkan Pendidikan terakhir di tunjukkan pada Tabel 4.3

**Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMA/SMK	8	25%
2	DIPLOMA	1	3%
3	SARJANA	23	72%
<b>Total</b>		32	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa data responden dikategorikan ke dalam tiga kelompok berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu SMA atau SMK, DIPLOMA, dan SARJANA. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa terdapat 7 orang karyawan atau sekitar 22% dari total responden memiliki pendidikan terakhir SMA atau SMK. Selanjutnya, terdapat 2 orang karyawan atau sekitar 6% yang memiliki pendidikan terakhir DIPLOMA. Sementara itu, sebanyak 23 orang karyawan atau sekitar 72% memiliki pendidikan terakhir SARJANA. Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SARJANA, dengan jumlah sebanyak 23 orang karyawan atau sekitar 72%.

**d. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Bersumber dari daftar pertanyaan yang diperoleh dari 32 orang responden mendapatkan data mengenai masa kerja karyawan. Secara lengkap menjelaskan mengenai responden berdasarkan masa kerja di tunjukkan pada Tabel 4.4

**Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Total	%
1	≤ 1 tahun	4	13%
2	1-3 tahun	5	16%
3	3-5 tahun	6	19%
4	≥ 5 tahun	17	53%
<b>Total</b>		32	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa data pengumpulan mengenai masa kerja responden terbagi menjadi empat kategori. Terdapat 4 orang karyawan atau sekitar 13% dari total responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun atau masih berstatus sebagai karyawan magang. Selanjutnya, terdapat 5 orang karyawan atau sekitar 16% yang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun. Sebanyak 6 orang karyawan atau sekitar 19% memiliki masa kerja antara 3-5 tahun. Selain itu, terdapat 17 orang karyawan atau sekitar 53% yang telah bekerja lebih dari 5 tahun.

**3. Analisis Deskriptif Hasil Kuesioner**

Dengan menggunakan analisis deskriptif terhadap responden, tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman tentang tanggapan yang diberikan oleh responden penelitian. Kuesioner telah disebar kepada 32 responden untuk mengumpulkan data yang menjelaskan gambaran dari setiap variabel penelitian yang sedang diteliti

**a. Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1)**

Adapun tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 5. Tanggapan Responden Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1)**

Pertanyaan	SS (5)	%	S (4)	%	N (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
Pertanyaan 1	4	13%	15	47%	11	34%	2	6%	0	0%
Pertanyaan 2	5	16%	14	44%	4	13%	8	25%	1	3%
Pertanyaan 3	4	13%	18	56%	6	19%	2	6%	2	6%
Pertanyaan 4	6	19%	8	25%	16	50%	2	6%	0	0%

Sumber: Data diperoleh tahun 2023

Berdasarkan data dalam Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa dalam pernyataan tentang pentingnya pekerjaan karyawan bagi kehidupan mereka, 13% atau 4 responden sangat setuju, 15 orang atau 47% setuju, 34% atau 11 orang netral, 6% atau 2 orang tidak setuju, dan 0% atau tidak ada responden yang sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada item X1.1, mayoritas responden memilih setuju dalam kuesioner penelitian tersebut.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan unit pekerjaannya, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 5 orang atau 16%, setuju sebanyak 14 orang atau 44%, netral sebanyak 4 orang atau 13%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 25% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada item X1.2, mayoritas responden memilih setuju pada kuesioner penelitian.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan memiliki kebebasan dan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13%, setuju sebanyak 18 orang atau 56%, netral sebanyak 6 orang atau 19%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada item X1.3, mayoritas responden memilih setuju pada kuesioner penelitian.

Pernyataan yang menyatakan bahwa kinerja yang telah karyawan berikan akan berdampak positif bagi organisasi, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 6 orang atau 19%, setuju sebanyak 8 orang atau 25%, netral sebanyak 16 orang atau 50%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada item X1.4, mayoritas responden memilih netral pada kuesioner penelitian.

**b. Variabel Motivasi Kerja Islami (X2)**

Adapun tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang Motivasi Kerja Islami dapat dilihat pada Tabel 4.6

**Tabel 4. 6. Tanggapan Responden Motivasi Kerja Islami  
(X2)**

Pertanyaan	SS (5)	%	S (4)	%	N (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
Pertanyaan 1	23	72%	5	16%	4	13%	0	0%	0	0%
Pertanyaan 2	11	34%	15	47%	6	19%	0	0%	0	0%
Pertanyaan 3	18	56%	7	22%	6	19%	1	3%	0	0%

Sumber: Data diperoleh tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat pernyataan pertama menyatakan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan niat beribadah kepada Allah SWT, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 23 orang atau 72%, setuju sebanyak 5 orang atau 16%, netral sebanyak 4 orang atau 13%, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada item X2.1, mayoritas responden memilih sangat setuju pada kuesioner penelitian.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja dengan tanggung jawab terhadap tugas yang di amanahkan, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 11 orang atau 34%, setuju sebanyak 15 orang atau 47%, netral sebanyak 6 orang atau 19%, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada item X2.2, mayoritas responden memilih setuju pada kuesioner penelitian.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ikhlas semata-mata mengharap ridho Allah SWT, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 18 orang atau 56%, setuju sebanyak 7 orang atau 22%, netral sebanyak 6 orang atau 29%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada item X2.3, mayoritas responden memilih sangat setuju pada kuesioner penelitian.

#### c. Variabel Perubahan Organisasi (X3)

Adapun tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang Perubahan Organisasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 7. Tanggapan Responden Perubahan Organisasi  
(X3)**

Pertanyaan	SS (5)	%	S (4)	%	N (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
Pertanyaan 1	4	13%	10	31%	15	47%	3	9%	0	0%
Pertanyaan 2	10	31%	11	34%	11	34%	0	0%	0	0%
Pertanyaan 3	5	16%	16	50%	9	28%	2	6%	0	0%
Pertanyaan 4	7	22%	14	44%	9	28%	2	6%	0	0%

Sumber: Data diperoleh tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan dalam struktur organisasi, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13%, setuju sebanyak 10 orang atau 31%, netral sebanyak 15 orang atau 47%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 9% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada item X3.1, mayoritas responden memilih netral pada kuesioner penelitian.

Pernyataan yang menyatakan bahwa alat dan sistem kerja sesuai dengan perkembangan teknologi, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 10 orang atau 31%, setuju sebanyak 11 orang atau 34%, netral sebanyak 11 orang atau 34%, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada item X3.2, mayoritas responden memilih setuju dan netral pada kuesioner penelitian.

Pernyataan yang menyatakan bahwa desain kantor yang terbuka memudahkan karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 5 orang atau 16%, setuju sebanyak 16 orang atau 50%, netral sebanyak 9 orang atau 28%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada item X3.3, mayoritas responden memilih setuju pada kuesioner penelitian.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan selalu mengikuti perubahan manajemen maupun perkembangan organisasi, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 7 orang atau 22%, setuju sebanyak 14 orang atau 44%, netral sebanyak 9 orang atau 28%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka

dapat disimpulkan bahwa pada item X3.4, mayoritas responden memilih setuju pada kuesioner penelitian.

#### d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan responden mengenai pertanyaan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.8

**Tabel 4. 8. Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan	SS (5)	%	S (4)	%	N (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
Pertanyaan 1	14	44%	9	28%	8	25%	1	3%	0	0%
Pertanyaan 2	12	38%	14	44%	6	19%	0	0%	0	0%
Pertanyaan 3	11	35%	13	42%	6	19%	1	3%	0	0%

Sumber: Data diperoleh tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 pernyataan pertama menyatakan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 14 orang atau 44%, setuju sebanyak 9 orang atau 28%, netral sebanyak 8 orang atau 25%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada item Y.1, mayoritas responden memilih sangat setuju pada kuesioner penelitian.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 12 orang atau 38%, setuju sebanyak 14 orang atau 44%, netral sebanyak 6 orang atau 19%, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada item Y.2, mayoritas responden memilih setuju pada kuesioner penelitian.

Pernyataan yang menyatakan karyawan mampu bekerja tim maupun individual dengan baik, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 11 orang atau 35%, setuju sebanyak 13 orang atau 42%, netral sebanyak 6 orang atau 19%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada item Y.3, mayoritas responden memilih setuju pada kuesioner penelitian.

#### 4. Analisis Data

##### a. Hasil Uji Kualitas Data

##### 1) Hasil Uji Validitas

Teknik *pearson correlation* digunakan dalam pengujian validitas. Hal ini melibatkan korelasi antara skor setiap item dengan skor total. Dalam hal ini, item pertanyaan dianggap valid jika nilai korelasinya positif dan nilai  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel yang ditetapkan. Namun, ketika nilai korelasi ( $r$  hitung) lebih kecil daripada nilai korelasi yang diharapkan ( $r$  tabel), maka item tersebut dianggap tidak valid.<sup>15</sup> Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.9

**Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,424	0,349	Valid
	X1.2	0,605	0,349	Valid
	X1.3	0,563	0,349	Valid
	X1.4	0,498	0,349	Valid
Motivasi Kerja Islami (X2)	X2.1	0,537	0,349	Valid
	X2.2	0,649	0,349	Valid
	X2.3	0,612	0,349	Valid
Perubahan Organisasi (X3)	X3.1	0,450	0,349	Valid
	X3.2	0,530	0,349	Valid
	X3.3	0,454	0,349	Valid
	X3.4	0,545	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,786	0,349	Valid
	Y.2	0,769	0,349	Valid
	Y.3	0,789	0,349	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 yang mencatat jumlah responden sebanyak 32 orang, ditemukan bahwa nilai korelasi ( $r$  hitung) dari setiap item pertanyaan telah dibandingkan dengan nilai korelasi yang diharapkan ( $r$  tabel) menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan jumlah data  $n=32$ . Nilai  $r$  tabel yang diperoleh adalah 0,349. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi ( $r$  hitung) yang lebih besar atau sama dengan nilai korelasi yang diharapkan ( $r$  tabel) dan memiliki

<sup>15</sup> Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), 51.

nilai positif. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap daftar pertanyaan dalam studi ini dinyatakan valid.

## 2) Hasil Uji Reliabilitas

Rumus *Alpha Cronbach* digunakan dalam pengujian reliabilitas, dimana pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai *Alpha Cronbach* 0,8 – 1,0 sebagai ukuran dari responden pada kuesioner dianggap memiliki reabilitas baik, jika nilai *Alpha Cronbach* 0,6 – 0,799 maka jawaban responden pada kuesioner reliabel diterima. Sedangkan apabila nilai *Alpha Cronbach*  $\leq 0,6$  maka jawaban responden pada daftar pertanyaan dinilai tidak reliabel.<sup>16</sup> Hasil uji reabilitas instrument ditunjukkan pada Tabel 4.10

**Tabel 4. 10. Hasil Uji Reliabilitas  
Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.850	14		
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	51.13	45.081	.326	.849
X1.2	51.34	40.814	.486	.843
X1.3	51.16	42.201	.453	.844
X1.4	51.22	43.789	.395	.846
X2.1	50.19	44.286	.459	.842
X2.2	50.63	43.081	.583	.836
X2.3	50.47	42.257	.522	.838
X3.1	51.31	44.544	.346	.849
X3.2	50.81	43.706	.438	.843
X3.3	51.03	44.676	.356	.848
X3.4	50.97	43.322	.450	.843
Y.1	50.66	39.975	.728	.825
Y.2	50.59	41.733	.720	.829
Y.3	50.66	40.620	.738	.826

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10 menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,850 dari total 14 item penelitian.

<sup>16</sup> Qosumuddin and Romlah, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0*, 17-18.

Dari hasil Tabel 4.10 diatas terlihat bahwa *Alpha Cronbach* dari hasil pengujian uji reliabilitas dalam penelitian ini reliabel. Hal ini terbukti dari nilai *Alpha Cronbach* sebesar  $0,850 > 0,6$ . Dengan demikian, variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

## b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Studi ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedasitas dan uji normalitas.

### 1) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat digunakan dalam hal mengevaluasi adanya hubungan atau korelasi antara variabel independent dalam analisis regresi. Jika terdapat korelasi yang signifikan, ini disebut sebagai masalah Multikolinieritas. Dalam hal mendeteksi Multikolinieritas, bias dilihat pada nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa Multikolinieritas tidak terjadi.<sup>17</sup> Hasil uji Multikolinieritas untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 11. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.456	1.131		-3.055	.005		
Pemberdayaan SDM	.315	.089	.352	3.556	.001	.411	2.435
Motivasi Kerja Islami	.470	.191	.353	2.463	.020	.196	5.105
Perubahan Organisasi	.351	.155	.312	2.263	.032	.212	4.721

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai VIF X1, X2, X3 masing-masing variabel yakni X1 memiliki nilai 2,435, X2 sebesar 5,105 dan X3 sebesar 4,721. Kondisi ini memperlihatkan bahwa tidak ada variabel

<sup>17</sup> Ekayana Sangkasari Paramita, *Hedging Berbasis Utang Valuta Asing Studi Kasus Pada Perusahaan Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020), 111-112.

independen dengan nilai  $VIF \geq 10$  dan tidak ada variable bebas yang memiliki  $tolerance \leq 10\%$  atau 0,1. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independent dalam model regresi yang dilakukan.

**2) Uji Autokorelasi**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi pada residual dalam model regresi linear atau tidak dalam nilai sisa (residu). Setiap nilai sisa tidak bergantung pada nilai sisa sebelum dan sesudahnya. Statistic Durbin-Watson (DW) digunakan untuk menguji asumsi ini.<sup>18</sup>

**Tabel 4. 12. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.875	.706	1.738

a. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi, Pembedayaan SDM, Motivasi Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Hasil tabel korelasi diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson yang diperoleh dari tabel regresi adalah 1,738. Menurut table DW, pada taraf signifikansi 5%, jumlah responden sebanyak 32 variabel  $k=3$ , sehingga diperoleh hasil  $dU = 1,650$  dan  $dL = 1,243$ . Pada Tabel 4.12 nilai DW lebih besar dari batas  $dU$  yaitu  $1,738 \geq 1,650$  dan kurang dari  $(4-dU) = 4 - 1,650 = 2,35$ . Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi pada model regresi.

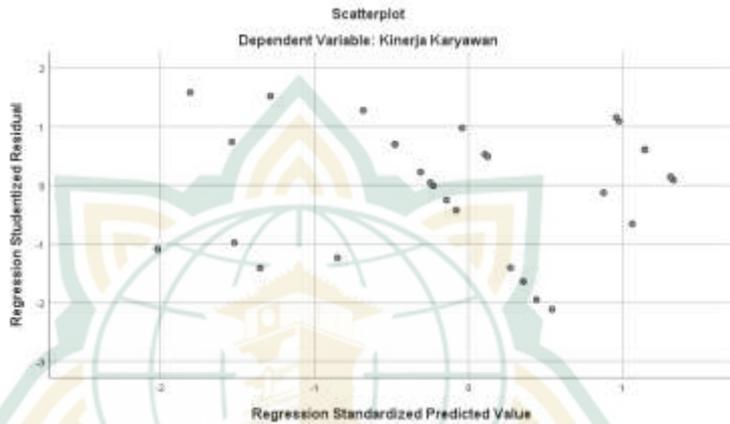
**3) Uji Heteroskedasitas**

Pengujian ini digunakan dalam mengetahui apakah terdapat varians yang tidak sama antara residual pengamatan. Studi ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan SPSS. Jika variance residual tetap sama dari satu pemantauan ke pemantuan lainnya, maka dinamakan homoskedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Bentuk model regresi yang baik tidak

<sup>18</sup> Eddy Herjanto, *Sains Manajemen Analisis Kuantitatif Untuk Pengambilan Keputusan* (Banten: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2019), 208.

menunjukkan adanya heteroskedastisitas.<sup>19</sup> Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada grafik *Scatterplot* dibawah ini:

**Gambar 4. 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data primer diolah tahun 2023

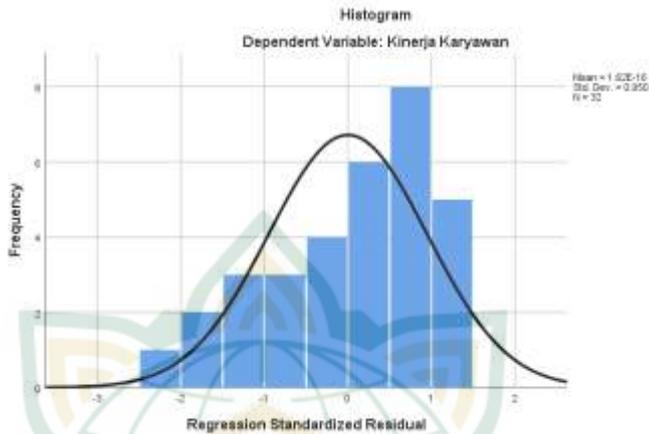
Berdasarkan Gambar 4.1, Scatterplot memperlihatkan bahwa data tersebar di atas serta di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, dan tidak terlihat pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat dianggap valid untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel-variabel yang dapat berpengaruh dalam riset ini.

#### 4) Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal.<sup>20</sup> Pada studi ini digunakan uji *kolmogrov smirnov* sebagai berikut:

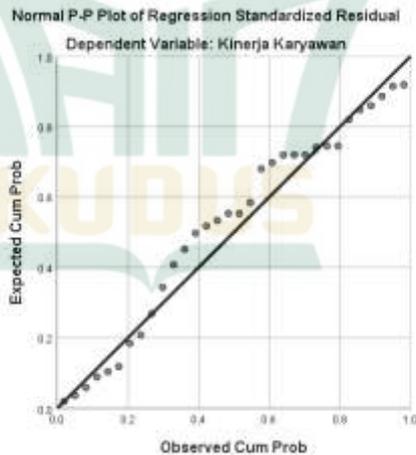
<sup>19</sup> Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Depublish, 2019), 122.

<sup>20</sup> Qosumuddin and Romlah, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0*.

**Gambar 4. 2. Diagram Histogram**

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, *regression standardized residual* berbentuk kurva lonceng, sehingga residual dapat dinyatakan normal.

**Gambar 4. 3. Diagram P Plot**

Sumber: Data diolah tahun 2023

Gambar 4.3 diatas memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal. Hasil ini menunjukkan bahwa data cenderung memiliki distribusi normal.

Nilai normalitas yang dihitung secara statistik dapat dilihat berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov yaitu:

**Tabel 4. 13. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67065207
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.081
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Berdasarkan kriteria pengujian, pada saat pengambilan keputusan menggunakan uji normalitas, data berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05 dan sebaliknya.<sup>21</sup> Dari sini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,200 > 0,05, yang dapat diartikan sebagai nilai data residual berdistribusi secara normal.

**c. Hasil Uji Hipotesis**

**1) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh dalam menjelaskan variasi variabel terikat yang nilainya antara nol dan satu.<sup>22</sup> Hasil uji R<sup>2</sup> ditunjukkan pada tabel dibawah:

**Tabel 4. 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.875	.706

a. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi, PEMBERDAYAAN SDM, Motivasi Kerja Islami

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

<sup>21</sup> Santoso, *Statistic Multivariat Konsep Dan Aplikasi SPSS*, 46.

<sup>22</sup> Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 95.

Tabel 4.14, dalam studi ini digunakan *Adjusted R Square* karena jumlah regresi yang digunakan lebih dari dua variabel bebas. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,875 yang dapat diartikan bahwa model regresi penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh variable Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Islami dan Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh sebesar 87,5%. Selebihnya (100%-87,5% = 12,5%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

**2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Pengujian ini berguna untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Uji F dilakukan menggunakan ANOVA.<sup>23</sup> Dasar keputusan uji F dibuat dengan dua cara:

- a) Membandingkan nilai F hitung dan F tabel
  - Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
  - Ho ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b) Berdasarkan angka signifikan
  - Ho diterima jika angka signifikansi  $> 0,05$
  - Ho ditolak ( $H_a$  diterima) jika angka signifikansi  $< 0,05$ .<sup>24</sup>

Adapun hasil uji signifikan similtah (uji F) disajikan pada Tabel 4.15

**Tabel 4. 15. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.932	3	36.644	73.588	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.943	28	.498		
	Total	123.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi, Pemberdayaan SDM, Motivasi Kerja Islami

Sumber: Data diperoleh tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat hasil perhitungan f hitung sebesar 73,588 dengan signifikansi 0,000. Pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df(N1) = k-1$  (k adalah jumlah variabel penelitian) yaitu  $4 - 1 = 3$ , dan  $df(N2) = n -$

<sup>23</sup> Ghozali, 179.

<sup>24</sup> Ana Sopanah et al., *Bunga Rampai Akuntan Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 68.

k (n adalah jumlah responden) yaitu  $32 - 4 = 28$ , maka hasil f tabelnya sebesar 2,95. Pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa f hitung  $>$  f tabel yaitu  $73,588 > 2,95$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Pemberdayaan sumber daya manusia, motivasi kerja Islami dan perubahan organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing *independent variable* terhadap *dependent variable*. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka hipotesis alternatif bahwa variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat diterima.<sup>25</sup> Hasil pengujian uji t disajikan pada Tabel 4.16

**Tabel 4.16. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.456	1.131		-3.055	.005
	Pemberdayaan SDM	.315	.089	.352	3.556	.001
	Motivasi Kerja Islami	.470	.191	.353	2.463	.020
	Perubahan Organisasi	.351	.155	.312	2.263	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diperoleh tahun 2023

Tabel 4.16 diatas, t tabel dengan nilai  $\alpha = 5\%$  menggunakan derajat kebebasan ( $df = n - k$ ) yaitu  $df = 32 - 3 = 29$ . Dengan keterangan bahwa n adalah jumlah responden dalam penelitian dan k adalah jumlah variable independent. Diperoleh t tabel dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan df 29 yaitu sebesar 1,69913 atau 1,699. Mengingat keputusan pada uji t yaitu jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (signifikan).

<sup>25</sup> Sa'adah, *Statistic Inferensial*, 35-36.

Berdasarkan tabel hasil uji signifikan parsial (uji t) diatas dilihat sebagai berikut:

a) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,556 dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,699. Dari perbandingan ini, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > daripada t tabel, yaitu  $3,556 > 1,699$ . Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,001. Dengan demikian, variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.

b) Motivasi Kerja Islami

Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja Islami, diperoleh t hitung memiliki nilai sebesar 2,463 dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,699. Dari perbandingan ini, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu  $2,463 > 1,699$ . Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,020, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.

c) Perubahan Organisasi

Uji t untuk variabel Perubahan Organisasi, diperoleh nilai t hitung 2,263 dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,699. Dari perbandingan ini, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih tinggi daripada t tabel, yaitu  $2,263 > 1,699$ . Namun, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,032, yang lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, variabel Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

## B. Pembahasan

Setelah melakukan analisis pada data menggunakan metode statistik, berikut adalah pembahasan mengenai faktor-faktor yang diteliti pada studi ini, sebagai berikut:

## 1. Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara

Variabel pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pengolahan data yang sudah dilakukan menggunakan SPSS, di mana terlihat bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 3,556, nilai  $t$  tabel sebesar 1,699, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Penemuan ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, dan nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup>

Temuan studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang, dan Sjendry S.R. Lonindong yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank SulutGo*". Dalam penelitian tersebut, Octo Bayu dkk menemukan bahwa pemberdayaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika SDM (Sumber Daya Manusia) diberdayakan dengan baik, hal ini akan berakibat positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa penting bagi perusahaan dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.<sup>27</sup>

Oleh sebab itu, diperlukan program yang bertujuan untuk memberdayakan SDM (Sumber Daya Manusia). Pemberdayaan merupakan strategi yang penting dan juga strategis dalam meningkatkan serta memperbaharui kinerja. Pemberdayaan bertujuan untuk memberikan "daya" yang lebih besar daripada sebelumnya, termasuk dalam hal kekuatan, tenaga, kemampuan, peran, tanggung jawab dan wewenang. Pemberdayaan sumber daya manusia melibatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi individu untuk mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Wahyudin et al., *Pengantar Statistika 2* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 49-50.

<sup>27</sup> Wongkar, Sepang, and Loindong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo.", 3344-3346.

<sup>28</sup> Badrianto et al., *Mengelola SDM Produktif Dan Unggul*, 193-194..

Hal ini bisa mengindikasikan bahwa semakin program pemberdayaan sumber daya manusia pada KSPPS di perhatikan dan ditingkatkan dengan cara peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta sikap tanggung jawab pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, maka dengan diadakannya pemberdayaan sumber daya manusia diharapkan dapat menaikkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara

Variabel motivasi kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciens*) yang menunjukkan nilai thitung sebesar 2,463 dengan nilai ttabel sebesar 1,699 dan nilai signifikansi sebesar 0,020. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel dengan nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Sehingga, dapat diartikan bahwa motivasi kerja Islami merupakan variabel independent berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>29</sup>

Hal ini menunjukkan hal yang sama dengan studi yang dilakukan oleh Achmad Nur Iman dan Ari Prasetyo yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Di Gerbangkertasusila*” berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka di peroleh hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja Islam dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan BMT (*Baitul Mmal Wat Tamwi*) Gerbangkertasusila. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji thitung sebesar 15,061 > ttabel sebesar 1,981 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .<sup>30</sup>

Dalam dunia organisasi, motivasi sangat diperlukan. Sehebat apapun rencana pemimpin organisasi, jika dilakukan oleh anggota yang kurang memiliki motivasi yang kuat, akibatnya rencana tersebut tidak akan terwujud motivasi memegang peranan yang penting. Motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan, memisahkan dan menopang tingkah laku manusia, mereka mau bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Jika seseorang tidak memiliki motivasi, dapat dipastikan dia tidak akan meninggalkan dari tempatnya sama sekali.

<sup>29</sup> Wahyudin et al., *Pengantar Statistika* 2, 49-50.

<sup>30</sup> Iman and Prasetyo, “Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Di Gerbangkertasusila.”, 185.

### 3. Pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara

Variabel perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengolahan data komputer dengan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciens*) yang menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar  $2,263 >$  ttabel sebesar  $1,699$  dengan signifikansi  $0,32 > 0,05$ . Yang artinya variabel perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.<sup>31</sup>

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Uswatun dan M. Havidz Aima yang berjudul "Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta". Penelitian mereka menunjukkan bahwa perubahan organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar  $0,671$  dengan signifikansi sebesar  $0,506$ . Artinya, perubahan organisasi tidak menjadi prioritas dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta.<sup>32</sup>

Perubahan organisasi hal yang tidak bisa dihindari dan merupakan suatu keharusan bagi persorangan, organisasi bahkan masyarakat, seperti perubahan perilaku, nilai, teknolog, perubahan ketersediaan sumber daya, perubahan undang-undang, perubahan pengawasan publik pemerintah. Perubahan itu sendiri menimbulkan sesuatu yang lain, perubahan itu merupakan peralihan dari kondisi organisasi saat ini ke kondisi yang diinginkan dimasa mendatang. Organisasi ketika sedang melakukan perubahan umumnya ingin memperluas pasar yang ada, memperluas devisi, menambah atau mengurangi karyawan, mengubah budaya kerja dan menggunakan teknologi baru sesuai perkembangan zaman.

---

<sup>31</sup> Wahyudin et al., *Pengantar Statistika 2*, 49-50.

<sup>32</sup> Hasanah and Aima, "Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta." 82-84.

#### 4. Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia, motivasi kerja Islami dan perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara

Variabel pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia), motivasi kerja Islami, dan perubahan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis data menggunakan SPSS, di mana ditemukan nilai F hitung sebesar 73,588 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut juga dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,951. Dalam hal ini, nilai F hitung (73,588) lebih besar dari nilai F tabel (2,951), dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel pemberdayaan sumber daya manusia, motivasi kerja Islami, dan perubahan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>33</sup>

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh prima sari pascariati kasman yang berjudul "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi*" menyatakan bahwa pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia), motivasi kerja dan perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bank Syariah Indonesia.<sup>34</sup>

Kinerja karyawan merujuk pada kontribusi positif atau negatif yang diberikan oleh mereka terhadap tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan hasil baik dalam hal kapasitas maupun jumlah yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan *jobdesk*. Hal ini melibatkan perbandingan antara hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu dengan berbagai standar, target, atau kriteria yang telah disepakati secara bersama-sama.<sup>35</sup>

Pentingnya kinerja karyawan terletak pada fakta bahwa kinerja yang baik menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi. Jika kinerja perusahaan rendah, maka reputasi perusahaan juga akan terpengaruh negatif. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada hasil kerja yang diberikan oleh karyawan.

---

<sup>33</sup> Wahyudin et al., *Pengantar Statistika* 2, 49.

<sup>34</sup> Kasman, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.", 695.

<sup>35</sup> Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*, 27-29..

Penilaian kinerja sangat penting untuk menentukan langkah dan strategi operasional kedepannya.

