

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum BMT

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan yang ditumbuhkan dari peran masyarakat secara luas, tidak ada batasan ekonomi, sosial bahkan agama. Semua komponen masyarakat dapat berperan aktif dalam membangun sebuah sistem keuangan yang lebih adil dan lebih penting maupun menjangkau lapisan pengusaha yang terkecil sekalipun.¹

BMT mempunyai falsafah mencari keridhoan Allah SWT untuk memperoleh kebijakan di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, setiap kegiatan lembaga keuangan syariah non bank (BMT) yang dikhawatirkan menyimpang dari tuntutan agama harus dihindari antara lain: *pertama*, Menjauhkan diri dari unsur riba dengan cara menghindari penggunaan yang menetapkan di muka secara pasti keberhasilan suatu usaha, menghindari penggunaan sistem presentasi untuk pembebanan biaya terhadap hutang atau pemberi imbalan terhadap simpanan yang mengandung unsur lipat ganda secara otomatis hutang atau simpanan tersebut hanya karena berjalannya waktu, menghindari penggunaan sistem perdagangan atau penggunaan barang ribawi dengan tambahan barang

¹Hasil Dokumentasi BMT Se-Kabupaten Kudus, dikutip tanggal 11 November 2015.

ribawi lainnya dengan memperoleh kelebihan, baik kualitas maupun kuantitas, menghindari penggunaan sistem yang menetapkan dimuka tambahan atau hutang yang bukan atas prakarsa yang mempunyai hutang secara suka rela. *Kedua* menetapkan sistem bagi hasil dan perdagangan dengan mengacu pada al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 275 dan surat An-Nisa ayat 29.²

Baitul Maal Wattamwil (BMT) dalam segi pengaturannya diterangkan pada pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menentukan, perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Dalam penjelasan dikemukakan bahwa dalam pasal 33 tercantum dasar demokrasi ekonomi, produksi dikerjakan oleh semua untuk semua dibawah pimpinan atau pemilikan anggota-anggota masyarakat. Oleh sebab itu, perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan usaha kekeluargaan. Membangun perusahaan yang sesuai dengan itu adalah koperasi.

BMT di Kabupaten Kudus sekarang ini mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam pertumbuhannya, di mana dulu hanya ada satu BMT yang cukup terkenal dikalangan Kabupaten Kudus yaitu BMT Harapan Ummat yang dulu masih beralamatkan Jalan Kudus-Jepara. Sekarang ini di Kabupaten Kudus sudah muncul beberapa BMT yang memberikan layanan bagi para anggota dari tingkat bawah sampai atas. Menurut perkembangan yang ada didapatkan bahwa BMT se-Kabupaten

²Hasil Dokumentasi BMT Se-Kabupaten Kudus, dikutip tanggal 11 November 2015.

Kudus jumlahnya kurang lebih mencapai 11 BMT, yaitu: BMT Harapan Ummat Jember Kudus, BMT Mitra Muamalat Kudus, BMT Makmur Mandiri Kudus, BMT Mubarakah Undaan Lor Kudus, BMT Al-Fatah Jati Kudus, BMT Syariah Sejahtera Ngembalrejo Conge Kudus, BMT Amanah Bakalan Kudus, BMT Bina Ummat Sejahtera (Cabang Kudus), BMT Logam Mulia (Cabang Kudus), BMT Fastabiq (Cabang Kudus), BMT Al-Hikmah (Cabang Kudus).

2. Gambaran Responden

Peneliti mendapatkan obyek penelitian sebanyak 11 BMT Se-Kabupaten Kudus, yaitu BMT Harapan Ummat Jember Kudus, BMT Mitra Muamalat Kudus, BMT Makmur Mandiri Kudus, BMT Mubarakah Undaan Lor Kudus, BMT Al-Fatah Jati Kudus, BMT Syariah Sejahtera Ngembalrejo Conge Kudus, BMT Amanah Bakalan Kudus, BMT Bina Ummat Sejahtera (cabang Kudus), BMT Logam Mulia (cabang Kudus), BMT Fastabiq (cabang Kudus), BMT Al-Hikmah (cabang Kudus).

Tabel 4.1

Nama BMT

No	Nama BMT	Frekuensi	Prosentase
1	BMT Al-Fatah	5	4,8%
2	BMT Al-Hikmah	4	3,8%
3	BMT Amanah	6	5,7%
4	BMT BUS	22	21,0%
5	BMT Fastabiq	8	7,6%
6	BMT Harapan Umat	25	23,8%
7	BMT Logam Mulia	5	4,8%
8	BMT Makmur Mandiri	9	8,6%
9	BMT Mitra Muamalat	10	9,5%
10	BMT Mubarakah	8	7,6%
11	BMT Syariah Sejahtera	3	2,9%
Total		105	100%

Sumber: Data Primer, Tahun 2015.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipahami bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 105 karyawan dari 11 BMT, yaitu 5 karyawan BMT Al-Fatah, 4 karyawan BMT Al-Hikmah, 6 karyawan BMT Amanah, 22 karyawan BMT BUS, 8 karyawan BMT Fastabiq, 25 karyawan BMT Harapan Umat, 5 karyawan BMT Logam Mulia, 9 karyawan BMT Makmur Mandiri, 10 karyawan BMT Mitra Muamalat, 8 karyawan BMT Mubarakah, dan 3 karyawan BMT Syariah Sejahtera. Adapun gambaran responden dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

a. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah: 105 karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus.

b. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	59	56,2%
2	Perempuan	46	43,8%
Total		105	100%

Sumber: Data Primer, Tahun 2015.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa dari 105 responden yang berjenis kelamin pria (laki-laki) sebesar 59 atau (56,2%) dan yang berjenis kelamin wanita sebesar 46 atau (43,8%).

c. Umur Responden

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Prosentase
1	20 – 25	29	27,62%
2	26 – 30	47	44,76%
3	31 – 35	28	26,67%
4	36 - 45	19	18,01%
Total		105	100%

Sumber: Data Primer, Tahun 2015.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden yang bekerja umurnya yang paling banyak adalah 36-30 tahun sebanyak 47 karyawan (44,76%), kemudian umur 20-25 tahun sebanyak 29 karyawan (27,62%), kemudian umur 31-35 tahun sebanyak 28 karyawan (26,67%) selanjutnya umur 36-45 tahun sebanyak 19 karyawan (18,01%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata umur responden yang bekerja di BMT Se-Kabupaten Kudus adalah 26-30 tahun.

d. Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Pendidikan Responden

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Prosentase
1	SMA	34	32,4%
2	Diploma	15	14,3%
3	S1	56	53,3%
4	S2	0	0%
Total		105	100%

Sumber: Data Primer, Tahun 2015.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden yang pendidikan lulusan sarjana (S1) adalah sebanyak 56 karyawan (53,3%), pendidikan lulusan SMA sebanyak 34 karyawan (32,4%), pendidikan lulusan diploma sebanyak 15 karyawan (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan responden yang bekerja di BMT Se-Kabupaten Kudus adalah lulusan sarjana (S1) sebanyak 56 karyawan.

e. Lama Bekerja Responden

Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Lama Bekerja Responden

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Prosentase
1	1 – 3 tahun	48	45,71%
2	4 – 6 tahun	40	38,09%
3	7 – 9 tahun	16	15,25%
4	> 10 tahun	1	0,95%
Total		105	100%

Sumber: Data Primer, Tahun 2015.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden bekerja selama 1-3 tahun adalah sebanyak 48 karyawan (45,71%), kemudian 4-6 tahun adalah sebanyak 40 karyawan (38,09%), kemudian 7-9 tahun adalah sebanyak 16 karyawan (15,25%) dan lain sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata lama bekerja responden di BMT Se-Kabupaten Kudus adalah selama 1 tahun-3 tahun adalah sebanyak 48 karyawan.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS versi 16. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (non responden) sebesar 30 orang. Adapun uji validitas dan reliabilitas hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffiens	Alpha	Keterangan
Keadilan organisasi (X ₁)	8 item	0,855	Reliabel
Etos kerja Islami (X ₂)	13 item	0,922	Reliabel
Komitmen organisasi (Y ₁)	7 item	0,860	Reliabel
Kinerja karyawan (Y ₂)	5 item	0,804	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. dengan demikian, semua variabel (X₁, dan X₂, Y₁, dan Y₂) dapat dikatakan *reliabel*.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau df 28 dengan α 0,05 didapat r tabel 0,374. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Keadilan organisasi (X ₁)	P1	0,494	0,374	Valid
	P2	0,516	0,374	Valid
	P3	0,784	0,374	Valid
	P4	0,541	0,374	Valid
	P5	0,489	0,374	Valid
	P6	0,716	0,374	Valid
	P7	0,743	0,374	Valid
	P8	0,533	0,374	Valid
Etos kerja Islami (X ₂)	P1	0,493	0,374	Valid
	P2	0,759	0,374	Valid
	P3	0,897	0,374	Valid
	P4	0,874	0,374	Valid
	P5	0,580	0,374	Valid
	P6	0,830	0,374	Valid
	P7	0,685	0,374	Valid
	P8	0,803	0,374	Valid
	P9	0,509	0,374	Valid
	P10	0,566	0,374	Valid
	P11	0,576	0,374	Valid
	P12	0,482	0,374	Valid
	P13	0,692	0,374	Valid
Komitmen organisasi (Y ₁)	P1	0,691	0,374	Valid
	P2	0,489	0,374	Valid
	P3	0,530	0,374	Valid

	P4	0,609	0,374	<i>Valid</i>
	P5	0,635	0,374	<i>Valid</i>
	P6	0,724	0,374	<i>Valid</i>
	P7	0,721	0,374	<i>Valid</i>
Kinerja karyawan (Y ₂)	P1	0,595	0,374	<i>Valid</i>
	P2	0,725	0,374	<i>Valid</i>
	P3	0,559	0,374	<i>Valid</i>
	P4	0,656	0,374	<i>Valid</i>
	P5	0,475	0,374	<i>Valid</i>

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut rata-rata dikatakan *valid*.

C. Deskripsi Angket

1. Variabel Keadilan Organisasi (X₁)

Keadilan organisasi merupakan prosedur yang digunakan untuk membagikan hasil kerja kepada para karyawan cukup adil atau tidak., dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: adanya perlakuan adil pada karyawan dalam organisasi, adanya kesamaan kesejahteraan karyawan dalam organisasi, keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penggajian, keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penimbangan karya, keterlibatan karyawan dalam pengembangan organisasi, konsistensi dalam prosedur, perlakuan atasan terhadap karyawan serta keterbukaan atasan kepada bawahan. Adapun tanggapan karyawan terhadap keadilan organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Variabel Keadilan Organisasi (X_1)

Butir Pertanyaan	Keadilan Organisasi (X_1)					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
P1	0	1	1	65	38	4,33
P2	0	9	6	58	32	4,08
P3	0	10	16	41	38	4,02
P4	0	0	5	57	43	4,36
P5	0	0	10	59	36	4,25
P6	0	1	8	63	33	4,22
P7	0	0	8	64	33	4,24
P8	0	3	10	62	30	4,13
Total						33,63
Rata-rata (mean)						4,02
Modus						4

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 4,02 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel terhadap keadilan organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus.

2. Variabel Etos Kerja Islami (X_2)

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya, indikator yang digunakan adalah: dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam, berperilaku wajar tidak dibuat-buat, berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh, konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab, memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan, mempunyai kehidupan motivasi yang

terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak, pernah atau sering mengalami pengalaman puncak, mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk, menyukai efisiensi dan efektivitas kerja, mempunyai disiplin pribadi, memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis, mengembangkan kreativitas, percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakkal kepada Allah SWT dan mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif. Adapun tanggapan karyawan terhadap etos kerja Islami BMT Se-Kabupaten Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Variabel Etos Kerja Islami (X_2)

Butir Pertanyaan	Etos Kerja Islami (X_2)					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
P1	3	5	13	70	14	3,83
P2	1	2	20	42	10	3,84
P3	1	1	13	78	12	3,94
P4	1	6	12	77	9	3,83
P5	1	6	15	74	9	3,80
P6	0	2	2	88	13	4,07
P7	0	2	3	88	12	4,05
P8	1	3	17	73	11	3,86
P9	2	1	18	73	11	3,86
P10	1	3	15	78	8	3,85
P11	1	4	21	67	12	3,81
P12	4	2	7	71	24	4,10
P13	0	1	8	76	20	4,10
Total						50,94
Rata-rata (mean)						3,92
Modus						4

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,92 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel etos kerja Islami BMT Se-Kabupaten Kudus.

3. Variabel Komitmen Organisasi (Y_1)

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, indikator yang digunakan adalah: hubungan emosional anggota terhadap organisasinya identifikasi dengan anggota, keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi, kesadaran anggota pada organisasi, keinginan untuk menjadi anggota organisasi dalam keadaan apapun, tanggungjawab anggota pada organisasi, adanya keterikatan anggota dengan organisasi. Adapun tanggapan karyawan terhadap komitmen organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10

Variabel Komitmen Organisasi (Y_1)

Butir Pertanyaan	Komitmen Organisasi (Y_1)					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
P1	1	1	8	75	20	4,07
P2	1	6	12	77	9	3,83
P3	1	6	15	74	9	3,80
P4	0	3	8	80	14	4,00
P5	0	3	8	81	13	3,99
P6	1	3	17	73	11	3,86
P7	2	1	18	73	11	3,86

Total	27,41
Rata-rata (mean)	3,92
Modus	4

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,92 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel komitmen organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Indikator pada kinerja karyawan dilihat dari: menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11

Kinerja Karyawan (Y₂)

Butir Pertanyaan	Kinerja Karyawan (Y ₂)					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
P1	0	3	16	78	8	3,87
P2	0	4	22	67	12	3,83
P3	0	2	9	71	23	4,10
P4	0	7	15	74	9	3,81

P5	0	74	18	70	10	3,79
Total						19,40
Rata-rata (mean)						3,88
Modus						4

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,88 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus.

D. Hasil Penelitian

Pada penelitian menggunakan uji analisis *path*, peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Regresi I

a. Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasilnya perhitungan *coefficeient correlation* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Keadilan Organisasi (X1)	0,949	1,053
Etos Kerja Islami (X2)	0,949	1,053

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi (Y1)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel keadilan organisasi dan etos kerja Islami masing-masing sebesar 0,949 dan 0,949 dan VIF masing-masing sebesar 1,053 dan 1,053. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2) Uji Autokorelasi

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,675 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,675 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5 \%$. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai dl sebesar 1,706 dan du sebesar 1,760 karena hasil pengujiannya adalah $4-dl < d < 4$ ($4-1,706 < 1,675 < 4$), maka dapat disimpulkan bahwa data

penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
0.955	0.912	0.910	1.657

- a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami (X2), Keadilan Organisasi (X1)
b. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi (Y1)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

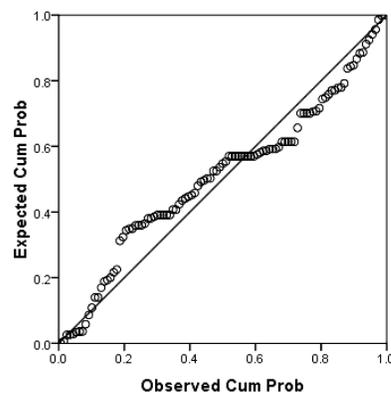
3) Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

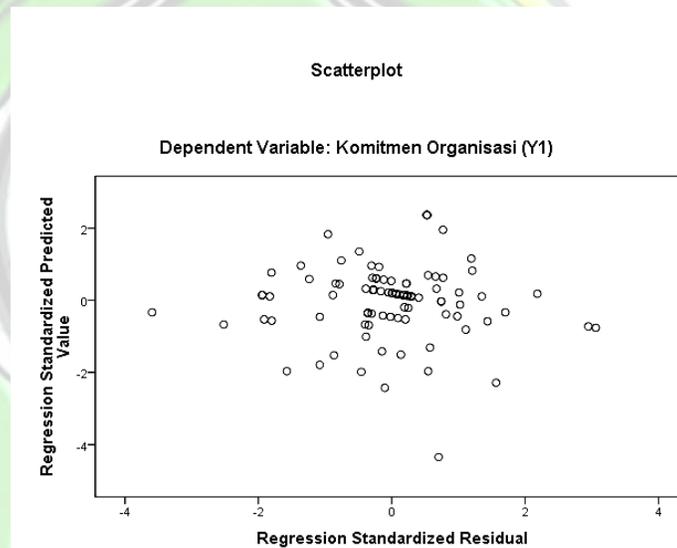
Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)



4) Uji Heteroskedastitas

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

Gambar 4.2
Grafik Scatterplot



b. Uji Regresi

1) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

R^2 yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel *independent* ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi pada persamaan 1 dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y_1

R	R Square	Adjusted R Square
0.955	0.912	0.910

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami (X_2), Keadilan Organisasi (X_1)

b. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi (Y_1)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,910 atau 91,0%, artinya pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja Islami memberikan sumbangan sebesar 91,0% terhadap variabel komitmen organisasi, artinya masih ada sisa sebesar 9% disebabkan oleh faktor variabel lain, seperti kepuasan kerja, prestasi kerja dan sebagainya.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bebas secara individu apakah signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Alat uji yang digunakan adalah uji t,

dengan taraf signifikansi 5% dan uji satu sisi. Kriteria uji yang ditetapkan adalah:

- a) $\text{Sig } t < p 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan di antara variabel yang diuji, sehingga menolak H_0 dan menerima H_a
- b) $\text{Sig } t > p 0,05$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan di antara variabel yang diuji, sehingga menerima H_0 dan menolak H_a

Untuk menguji hipotesa pada regresi I diuji dengan menggunakan uji t, dalam regresi I menghitung hasil analisis hipotesis 1 dan hipotesis 2 adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,308 > t_{tabel}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

b) Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini

terlihat nilai t_{hitung} sebesar $31,058 > t_{tabel}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

3) Uji Regresi Ganda

Uji regresi ganda ini dapat digambarkan pada uji F (uji simultan). Kriteria uji yang dapat ditetapkan adalah:

- a) $Sig F < p 0,05$, artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan di antara variabel yang diuji, sehingga menolak H_o dan menerima H_a
- b) $Sig F > p 0,05$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan di antara variabel yang diuji, sehingga menerima H_o dan menolak H_a

Hasil uji regresi ganda pada persamaan yang pertama dengan perumusan model $Y_1 = a_1 + b_1x_1 + b_2x_2 + e_1$ dapat diketahui pengaruh variabel keadilan organisasi (X_1) dan etos kerja Islami (X_2) secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y_1). Hasil olahan data dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji ANOVA X_1 dan X_2 terhadap Y_1

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
940.340	2	470.170	527.814	.000 ^a
90.860	102	.891		
1031.200	104			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami (X_2), Keadilan Organisasi (X_1)

b. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi (Y_1)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Dari tabel 4.16 di atas, dapat diketahui nilai F sebesar 527,814 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil 0,005 (Sig. < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi (X_1) dan etos kerja Islami (X_2) secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y_1) karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus memiliki pengaruh yang signifikan.

Melihat hasil uji simultan di atas, maka untuk selanjutnya mengetahui persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1x_1 + b_2x_2 + e_1$$

Keterangan:

X_1 : Keadilan organisasi

X_2 : Etos kerja Islam

Y_1 : Komitmen organisasi

a_1 : Konstanta persamaan 1

b_1 : Koefisien regresi X_1 persamaan 1

b_2 : Koefisien regresi X_2 persamaan 1

e_1 : Tingkat kesalahan pada persamaan 1

Dari perhitungan melalui program SPSS versi 16 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y_1

Model	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,157		1,181	0,240
Keadilan Organisasi (X_1)	0,053	0,070	2,308	0,023
Etos Kerja Islami (X_2)	0.480	0,937	31,058	0,000

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi (Y_1)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Melihat hasil di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan 1 adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,157 + 0,070 X_1 + 0,937 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat terlihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar etos kerja Islami sebesar 0,937 berarti semakin besar etos kerja Islami karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus akan memberikan pengaruh pada komitmen organisasi semakin meningkat. Kemudian variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh positif yaitu sebesar 0,070, berarti semakin baik keadilan organisasi semakin meningkat komitmen organisasi.

2. Regresi II

a. Uji Asumsi Klasik

Adapun hasil penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasilnya perhitungan *coefficeient correlation* sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Keadilan Organisasi (X1)	.902	1.108
Etos Kerja Islami (X2)	.091	11.014
Komitmen Organisasi (X3)	.088	11.349

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y2)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel keadilan organisasi, etos kerja Islami, komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,902,

0,091 dan 0,088 dan VIF masing-masing sebesar 1,108, 11,014 dan 11,349. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2) Uji Autokorelasi

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2,170 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 2,170 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5 \%$. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai dl sebesar 1,706 dan du sebesar 1,760 karena hasil pengujiannya adalah $dl < d < 4 - du$ ($1,706 < 2,170 < 4 - 1,760$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5 \%$. Dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 4.19

Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
0,934	0,873	0,869	2,170

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Y1), Keadilan Organisasi (X1), Etos Kerja Islami (X2)

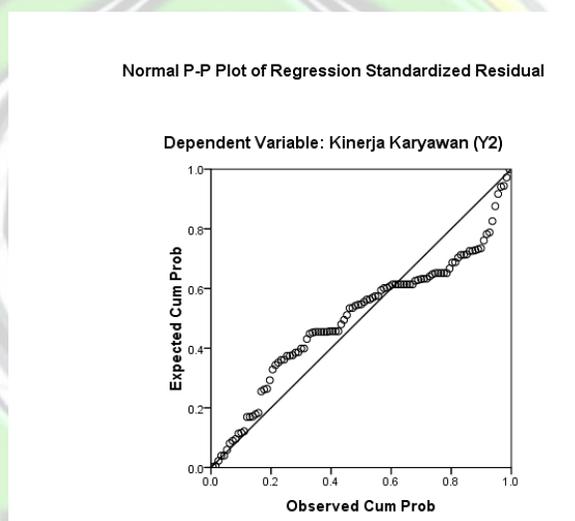
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y2)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

3) Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

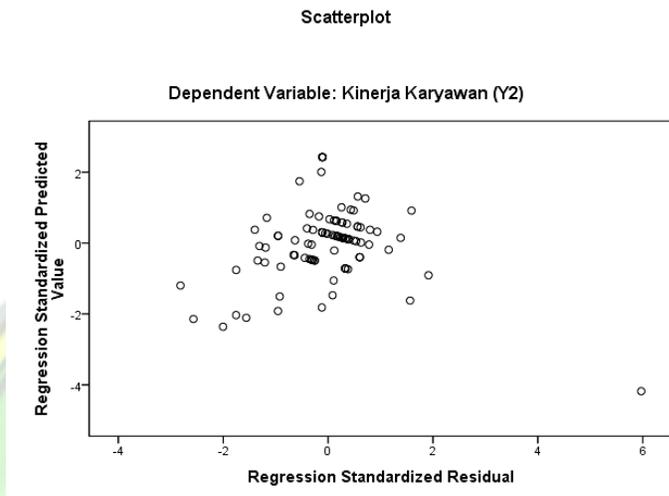
Gambar 4.3
Normal Probality Plot



4) Uji Heteroskedastitas

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

Gambar 4.4
Grafik Scatterplot



b. Uji Regresi

1) Koefisien Determinasi

Untuk model matematis yang kedua, yaitu dalam persamaan 2 diketahui koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2

R	R Square	Adjusted R Square
0.934	0.873	0.869

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Y1), Keadilan Organisasi (X1), Etos Kerja Islami (X2)
- b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y2)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R*

Square) sebesar 0,869 atau 86,9%, artinya pengaruh keadilan organisasi, etor kerja Islami dan komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 86,9% terhadap variabel kinerja karyawan, artinya masih ada sisa sebesar 13,1% disebabkan oleh faktor variabel lain, seperti kepuasan kerja, prestasi kerja dan sebagainya.

2) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesa diuji dengan menggunakan uji t, dalam penelitian yang diuji adalah hipotesis 3, hipotesis 4 dan hipotesis 5 dengan hasil analisis sebagai berikut:

a) Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,000 > t_{tabel}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

b) Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $5,448 > t_{tabel}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak.

Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

c) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,340 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

3) Uji Regresi Ganda

Untuk mengetahui uji simultan pada persamaan yang kedua dengan perumusan model matematis $Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_1$ dapat diketahui pengaruh keadilan organisasi (X_1), etos kerja Islami (X_2), dan komitmen organisasi (Y_1) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y_2) dapat dilihat dari hasil olahan di bawah ini:

Tabel 4.21

Hasil Uji ANOVA X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
576.747	3	192.249	230.490	.000
84.243	101	.834		
660.990	104			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Y_1), Keadilan Organisasi (X_1), Etos Kerja Islami (X_2)

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y_2)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat diketahui nilai F sebesar 230,490 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil 0,005 (Sig. < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi (X_1) dan etos kerja Islami (X_2), dan komitmen organisasi (Y_1) secara simultan terhadap kinerja (Y_2) karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus memiliki pengaruh yang signifikan.

Melihat hasil uji simultan di atas, maka untuk selanjutnya mengetahui persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_1$$

Keterangan:

X_1 : Keadilan organisasi

X_2 : Etos kerja Islam

Y_1 : Komitmen organisasi

Y_2 : Kinerja karyawan

a_2 : Konstanta persamaan 2

b_3 : Koefisien regresi X_1 persamaan 2

b_4 : Koefisien regresi X_2 persamaan 2

b_5 : Koefisien regresi Y_1 persamaan 2

e_2 : Tingkat kesalahan pada persamaan 2

Dari perhitungan melalui program SPSS versi 16 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Regresi X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2

Model	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	-1.717		-1.799	.075
Keadilan Organisasi (X_1)	.046	.075	2.000	.048
Etos Kerja Islami (X_2)	.264	.642	5.448	.000
Komitmen Organisasi (X_3)	.224	.280	2.340	.021

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y_2)

Sumber: Olah Data SPSS, 2015.

Melihat hasil di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan 2 adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,717 + 0,075 X_3 + 0,642 X_2 + 0,280 Y_1 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat terlihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar etos kerja Islami sebesar 0,642 berarti semakin besar etos kerja Islami karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus akan memberikan pengaruh kinerja karyawan semakin meningkat. Kemudian variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yaitu sebesar 0,280, berarti semakin baik komitmen organisasi semakin meningkat kinerja karyawan. Selanjutnya variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh positif yaitu sebesar 0,075,

berarti semakin baik keadilan organisasi semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Uji Analisis Path

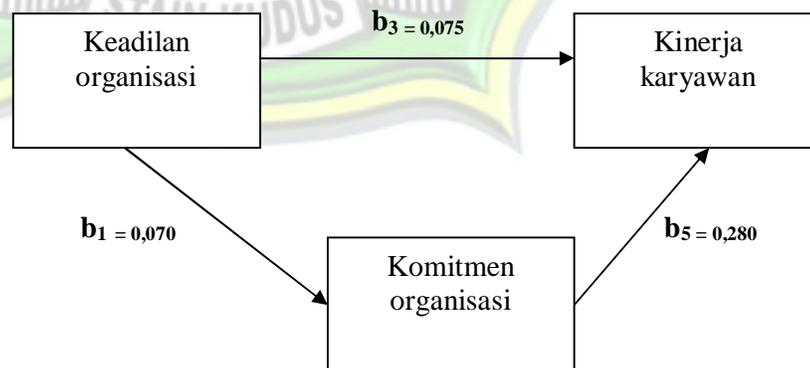
Penelitian ini menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analisis*). Untuk mengetahui keadilan organisasi dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan Se-Kabupaten Kudus. Adapun hasil uji analisis *path* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengujian variabel keadilan organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2)

Jika $b_1 \times b_5 > b_3 \rightarrow$ maka pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Model Grafis 4.5

Pengujian Variabel Keadilan Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2)



Hasil olahan data diketahui bahwa besarnya $b_1 = 0,070$; $b_3 = 0,075$; dan $b_5 = 0,280$. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh keadilan organisasi

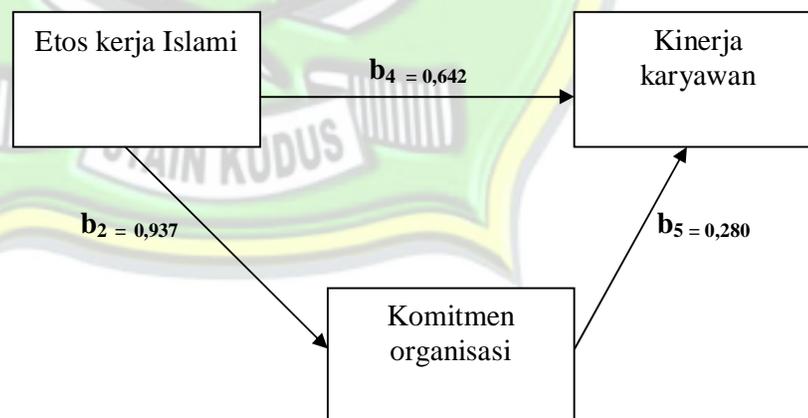
(X_1) terhadap komitmen organisasi (Y_1) sebesar 0,070 atau 7%, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar $b_1 \times b_5 = 0,070 \times 0,280 = 0,019$ atau 1,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi secara langsung hanya sebesar 0,070 atau 7%. Sementara pengaruh keadilan organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,075 atau 7,5%.

- b. Pengujian variabel etos kerja Islami (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2)

Jika $b_2 \times b_5 > b_4$ → maka pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Model Grafis 4.6

Pengujian Variabel Etos Verja Islami (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2)



Hasil olahan data diketahui bahwa besarnya $b_2 = 0,937$; $b_4 = 0,642$; dan $b_5 = 0,280$. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh etos verja Islami (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y_1) sebesar 0,937 atau 93,7%, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar $b_2 \times b_5 = 0,937 \times 0,280 =$

0,262 atau 26,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi secara langsung hanya sebesar 0,937 atau 26,2%. Sementara pengaruh etos kerja Islami (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,642 atau 64,2%.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,308 > t_{tabel}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

Penilaian seseorang mengenai keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang mereka terima sebagai akibat keputusan tertentu, tetapi juga pada proses atau bagaimana keputusan tersebut dibuat. Kemudian apabila mereka menilai bahwa perlakuan yang mereka terima adil maka akan berpengaruh pada dua jenis *outcomes* yang mereka terima, yaitu kepuasan dan komitmen. Semakin tinggi mereka mempersepsikan keadilan suatu kebijakan ataupun praktek manajemen akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (dalam konteks penelitian ini adalah karyawan). Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh She Hwei

dan T. Elisabeth Cintya Santosa,³ bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif, sebagai dimensi dari keadilan organisasional, merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi.

2. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi

Variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 31,058 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

Peran sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan sangatlah penting. Salah satu pendekatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan agama. Dalam agama Islam terdapat konsep etos kerja Islami yang berlandaskan al-Qur'an serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Marsalia Indica⁴ bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

³She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, "Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi", *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, Vol. 9 No. 2 Oktober 2012, hlm. 40.

⁴I Wayan Marsalia Indica, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake di Kota Malang)", Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, hlm. 7.

3. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,000 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

Keadilan organisasi yang didalamnya terdapat dimensi keadilan prosedural keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Artinya keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan. Sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Sebagaimana penelitian yang

dilakukan oleh Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti⁵ bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja, maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.

4. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $5,448 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan

⁵Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti, "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Akademisi Universitas Muria Kudus", *Summary Hasil Penelitian Dosen Muda*, Tahun 2009, hlm. 5.

menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Harjoni Desky⁶ bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,340 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti signifikan dan diterima.

Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan

⁶Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, Desember 2014, hlm. 467.

kerja semata. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan⁷ bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komitmen organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat dari hasil pembahasan di atas, maka disimpulkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 23
Ringkasan Hasil Penelitian

No	Hipotesis	Hasil	Alasan
H ₁	Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi	Signifikan positif, terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,308 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5%	Sebab adanya perlakuan adil pada karyawan dalam organisasi, adanya kesamaan kesejahteraan karyawan dalam organisasi, keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penggajian, keterlibatan karyawan dalam keputusan

⁷Indra Gunawan, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung" *Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen*, Universitas Komputer Indonesia.

No	Hipotesis	Hasil	Alasan
			<p>organisasi pada sistem penimbangan karya, keterlibatan karyawan dalam pengembangan organisasi, konsistensi dalam prosedur, perlakuan atasan terhadap karyawan serta keterbukaan atasan kepada bawahan</p>
H ₂	<p>Pengaruh etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi</p>	<p>Signifikan positif, terlihat nilai t_{hitung} sebesar $31,058 > t_{tabel}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5%</p>	<p>Sebab peran sumber daya manusia (karyawan) dalam memajukan perusahaan sangatlah penting. Salah satu pendekatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan agama, sebagaimana yang dilakukan di BMT Se-Kabupaten Kudus</p>

No	Hipotesis	Hasil	Alasan
			memperhatikan sekali adanya etos kerja Islami dengan diwujudkan melalui berbagai kegiatan keagamaan, seperti kultum, membaca al-Qur'an, dan lain sebagainya
H ₃	Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan	Signifikan positif, ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,000 > t_{tabel}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5%	Sebab dalam keadilan organisasi yang didalamnya terdapat keadilan distributif, prosedural dan interaksional yang memberikan kemudahan bagi karyawan untuk melakukan peningkatan kinerjanya
H ₄	Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan	Signifikan positif, terlihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu nilai t_{hitung}	Karena BMT Se-Kabupaten Kudus terdapat kegiatan keagamaan, seperti kultum, membaca al-

No	Hipotesis	Hasil	Alasan
		sebesar 5,448 $> t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5%	Qur'an, dan lain sebagainya sehingga akan membentuk karakter bagi karyawan untuk menjadi karyawan yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya
H ₅	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Signifikan positif, Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,340 $> t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5%	Sebab komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komitmen organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan

F. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tepatnya teori tentang keadilan yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi dan kinerja karyawan perusahaan atau organisasi harus memperhatikan adanya keadilan organisasi serta etos kerja Islami.

2. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus dapat dipengaruhi keadilan organisasi dan etos kerja Islami. Dalam penelitian ini, keadilan organisasi dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus. Implikasi dari temuan ini adalah sebuah pertimbangan bagi manajemen BMT Se-Kabupaten Kudus untuk meningkatkan sumber daya manusia, agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.
- b. Kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus dapat dipengaruhi keadilan organisasi, etos kerja Islami dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, keadilan organisasi, etos kerja Islami dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus. Implikasi dari temuan ini adalah sebuah pertimbangan bagi

manajemen BMT Se-Kabupaten Kudus untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan baik.

- c. Demikian juga perlu menjadi perhatian manajemen dalam menjaga sumber daya manusia, yaitu dengan lebih memperhatikan hal yang terkait dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan, tentunya dengan tidak mengesampingkan hal-hal lain yang selama ini sudah berjalan dengan baik dalam hal peningkatan sumber daya manusia.

