

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum BMT Bina Ummat Sejahtera

##### a. Sejarah berdirinya

Berdirinya Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Bina Ummat Sejahtera bermula dari sebuah keprihatinan melihat realita kehidupan masyarakat dengan perekonomian menengah ke bawah yang dinilai tidak kondusif dalam mengantisipasi terhadap perubahan masyarakat global.

Pada tahun 1996, Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternatif berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) dikarenakan perkembangan ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera, pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS), pada 2014 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS), hingga sampai pada akhirnya tanggal 15 Desember 2015 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS).

Sebagaimana semangat yang tertulis dalam motto KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yaitu sebagai “wahana kebangkitan ekonomi ummat” dari ummat untuk ummat sejahtera untuk semua tentu bukanlah hal yang mudah dalam mewujudkannya, maka menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat yang demokratis, keterbukaan dan kekeluargaan sangatlah penting. Semua kondisi tersebut menjadi sebuah keniscayaan untuk dilaksanakan, karena Itu Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Bina Ummat Sejahtera selalu berusaha menangkap sinyal-sinyal gerakan ekonomi masyarakat menengah ke bawah menjadi gerakan jamaah yang bersama mewujudkan cita-cita kesejahteraan bersama.

KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera berpusat di Jl. Untung Suropati No. 16, Kecamatan Lasem Kabupaten

Rembang, Jawa Tengah. Berdiri pada tanggal 10 November 1996 berdasarkan anggaran dasar yang disahkan oleh Menteri Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah dengan Surat Keputusan Nomor: 13801/BH/KWK.11/III/1998. Hingga kini KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera telah memiliki 120 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya yaitu terdapat di wilayah Kabupaten Kudus yang memiliki lima cabang wilayah diantaranya yaitu Cabang Mijen, Cabang Kudus Kota, Cabang Undaan, Dawe, dan Jekulo.<sup>1</sup>

#### **b. Visi dan Misi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera**

Adapun visi dan misi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yaitu:<sup>2</sup>

##### 1) Visi

Menjadi lembaga keuangan syariah yang mampu bersinergi dalam menggali potensi untuk kemandirian ekonomi dan kesejahteraan ummat.

##### 2) Misi

- a) Memperkuat struktur modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga keuangan syariah yang sehat dan tangguh.
- b) Meningkatkan kualitas tata kelola lembaga dengan digitalisasi dan SDI yang kompeten serta berintegritas berdasarkan prinsip syariah.
- c) Memperkuat pendidikan, pelatihan dan pendampingan guna mengembangkan dan mensinergikan usaha anggota dalam bidang pangan, sandang, papan dan fasilitas hidup (ketahanan pangan dalam arti kesediaan pangan dan kemampuan mengaksesnya, industri dan pemerataan distribusi) sehingga menjadi ummat mandiri.
- d) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar *ta'awun* dari *aghniya*, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi mikro dan kecil serta mewujudkan akuntabilitas manajemen zakat, infaq,

<sup>1</sup>BMT BUS Daring, 'KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera', 2023 <<https://www.bmtbus.co.id/profil-bmt-bus/>> [accessed 4 March 2023].

<sup>2</sup>BMT BUS Daring, 'KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera', 2023 <<https://www.bmtbus.co.id/profil-bmt-bus/>> [accessed 4 March 2023].

shodaqoh dan wakaf (ZISWA) sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.

- e) Menjalin kemitraan yang sinergi dengan lembaga lain, sehingga mampu membangun kemandirian ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- f) Mewujudkan lembaga yang mampu membebaskan, memberdayakan dan membangun keadilan ekonomi ummat, untuk menghantarkan ummat Islam sebagai *khoera ummat*.

### c. Sasaran KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera

Dengan memanfaatkan jaringan dan pengalaman, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera memfokuskan sasarannya pada:<sup>3</sup>

- 1) Memberdayakan pengusaha kecil menjadi potensi masyarakat yang handal.
- 2) Sebagai Lembaga *intermediary*, dengan menghimpun dan menyalurkan dana anggota dan calon anggota permanen dan kontinyu untuk mengembangkan ekonomi produktif bagi kemaslahatan masyarakat.
- 3) Proaktif dalam berbagai program pengembangan sarana sosial kemasyarakatan.
- 4) Mengangkat harkat dan martabat fakir miskin ke tingkat yang lebih baik.
- 5) Mewujudkan kehidupan yang seimbang dalam keselamatan, kedamaian, kesejahteraan dan pemerataan keadilan ekonomi antara fakir miskin dengan *aghniya* (kaum berpunya).

### d. Budaya Kerja KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera

KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap *akhlaqul karimah* dan kerahmatan. Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rosulullah yang disingkat SAFT:<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> BMT BUS Daring, 'KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera', 2023 <<https://www.bmtbus.co.id/profil-bmt-bus/>> [accessed 4 March 2023].

<sup>4</sup> BMT BUS Daring, 'KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera', 2023 <<https://www.bmtbus.co.id/profil-bmt-bus/>> [accessed 4 March 2023].

- 1) *Shiddiq*  
Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu menjadi teladan.
- 2) *Amanah*  
Menjadi terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.
- 3) *Fathonah*  
Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, terampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.
- 4) *Tablig*  
Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

**e. Prinsip kerja KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera**

- 1) Pemberdayaan  
KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah lembaga keuangan syariah yang selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumber daya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang finansial dan pemasaran sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.
- 2) Keadilan  
Sebagai *intermediary institution*, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera menerapkan azas kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara Lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.
- 3) Pembebasan  
Sebagai lembaga keuangan syariah, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berazaskan *akhlaqul karimah* dan kerahmatan, melalui produk-produknya, insya Allah akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.<sup>5</sup>

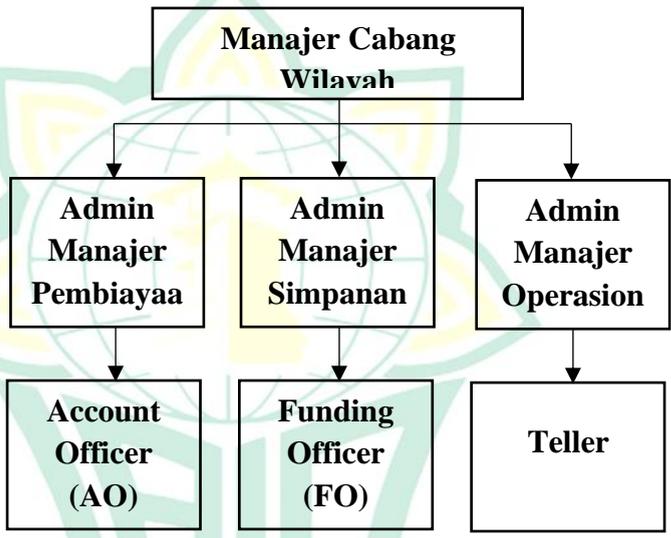
---

<sup>5</sup> BMT BUS Daring, 'KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera', 2023 <<https://www.bmtbus.co.id/profil-bmt-bus/>> [accessed 4 March 2023].

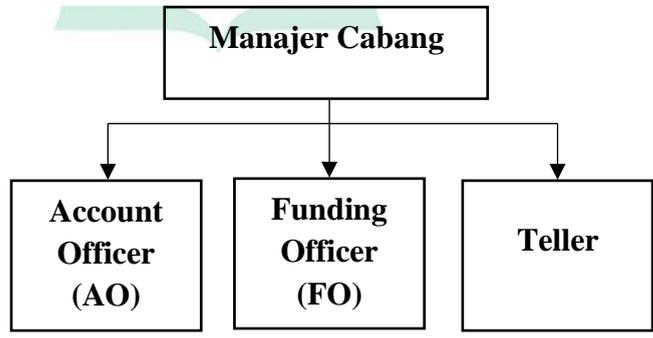
**f. Struktur Organisasi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera**

Struktur organisasi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kantor Wilayah Kudus dan kantor cabang Kudus sebagai berikut:<sup>6</sup>

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Kantor Wilayah KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kudus**



**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Kantor Cabang KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kudus**



<sup>6</sup> Imam Mahmudi, wawancara oleh penulis, 6 Maret, 2023, pukul 11.00 WIB, wawancara 2, transkrip.

**g. Produk-produk KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera**

Secara garis besar produk-produk KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera terbagi menjadi dua bagian yaitu:<sup>7</sup>

- 1) Produk Simpanan
  - a) Si Reli (Simpanan Sukarela)  
Si reli yaitu produk simpanan yang diperuntukkan bagi anggota dan calon anggota yang penyetoran dan penarikannya dapat dilakukan sewaktu-waktu.
  - b) Si Suka (Simpanan Sukarela Berjangka atau Deposito)  
Si suka yaitu produk simpanan yang diperuntukkan bagi anggota atau calon anggota KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang setorannya dapat dilakukan sewaktu-waktu tetapi penarikannya sesuai dengan jangka waktu yang disepakati.
  - c) Si Sidik (Simpanan Siswa Pendidikan)  
Si sidik yaitu produk simpanan yang diperuntukkan bagi anggota atau calon anggota KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera untuk merencanakan biaya Pendidikan bagi putra-putri anggota.
  - d) Si Hafit (Simpanan Hari Raya Idul Fitri)  
Si hafit yaitu produk simpanan yang diperuntukkan bagi anggota atau calon anggota untuk mempersiapkan kebutuhan biaya hari raya idul fitri.
  - e) Si Haji dan Umroh  
Si haji dan umroh yaitu produk simpanan yang diperuntukkan bagi anggota atau calon anggota KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera untuk mempersiapkan biaya menunaikan ibadah haji dan umroh.
- 2) Produk Pembiayaan
  - a) Pembiayaan Modal Usaha  
Pembiayaan modal usaha merupakan pembiayaan dengan menggunakan akad mudharabah yang diperuntukkan bagi anggota atau calon anggota untuk modal usaha atau penambahan modal usaha.
  - b) Pembiayaan Investasi

---

<sup>7</sup> BMT BUS Daring, 'KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera', 2023 <<https://www.bmtbus.co.id/profil-bmt-bus/>> [accessed 4 March 2023].

Pembiayaan investasi merupakan pembiayaan yang diperuntukkan bagi anggota maupun calon anggota untuk keperluan investasi dengan menggunakan akad murabahah.

c) Pembiayaan Ultra Mikro (UMI)

Program pendanaan yang di peruntukkan untuk usaha mikro paling kecil melalui bantuan sosial dan program kredit usaha rakyat (KUR) bagi yang belum pernah mendapatkan pembiayaan dari perbankan manapun.

d) Pembiayaan ANITA (Air dan Sanitasi)

Program pendanaan bagi masyarakat yang kesusahan dalam mengelola air dan sanitasi di rumah.

**2. Deskripsi Responden**

untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden, maka dalam penelitian ini diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden, diantaranya terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan responden.

a. Jenis Kelamin Responden

Didasarkan pada hasil dari penelitian ini dapat diperoleh data dari segi jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	17	53.1	53.1	53.1
	Wanita	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25*

Jadi, berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yaitu karyawan KSPPS BMT BUS Di Kudus dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 17 orang (53%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 15 orang (47%). Maka apabila dijumlahkan secara keseluruhan total responden berjumlah sebanyak 32 orang (100%).

## b. Pendidikan Terakhir Responden

Didasarkan pada hasil dari penelitian ini dapat diperoleh data dari segi tingkat pendidikan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	15.6	15.6	15.6
	S1	25	78.1	78.1	93.8
	S2	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yaitu karyawan KSPPS BMT BUS Di Kudus mayoritas adalah lulusan strata satu atau sarjana yaitu sebanyak 25 orang (78%) dan untuk pendidikan SMA yaitu sebanyak 5 orang (16%) sedangkan untuk sisanya yaitu lulusan magister atau strata dua sebanyak 2 orang (6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS BMT BUS yaitu lulusan sarjana.

## c. Usia Responden

Didasarkan pada hasil dari penelitian ini dapat diperoleh data dari segi usia yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	9	28.1	28.1	28.1
	30-39 tahun	20	62.5	62.5	90.6
	40-49 tahun	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25*

Berdasarkan keterangan pada tabel tersebut, dapat diketahui rentang usia responden yaitu karyawan KSPSS BMT BUS Di Kudus menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 30-49 tahun yaitu sebanyak 20 orang (63%), dan antara rentang usia 20-29 tahun berjumlah 9 orang (28%), sedangkan sisianya adalah responden yang berusia antara 40-49 tahun sebanyak 3 orang (9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSPSS BMT BUS Di Kudus berusia antara 30-39 tahun.

**B. Hasil Analisis Data**

**1. Hasil Uji Instrumen Data**

**a. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kebenaran atau keabsahan dari instrumen yang dipakai di dalam penelitian.<sup>8</sup> Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan memberikan pertanyaan terkait pengembangan sumber daya insani (SDI), *human relations* dan etos kerja karyawan. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *pearson product-moment* dan nilai signifikansi < 0,05. Adapun kriteria dalam melakukan pengujian ini yaitu dikatakan valid apabila korelasi instrumen ( $r_{hitung}$ ) > ( $r_{tabel}$ ) yaitu pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah sampel ( $df = n-2$  (32-2)) maka nilai kritis yang diperoleh yaitu 0,3494. Berikut ini merupakan perbandingan dari koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS versi 25 dan outputnya bernama *corrected item total correlations*.

**1) Sumber Daya Insani (X1)**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel SDI (X1)**

Pertanyaan	Person Correlation R Hitung	R tabel	Nilai signifikansi	keterangan
1	0,582	0,3494	0,000	Valid
2	0,740	0,3494	0,000	Valid

<sup>8</sup> Nasution, *Metode Research* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009). 74

3	0,632	0,349 4	0,000	Valid
4	0,549	0,349 4	0,001	Valid
5	0,698	0,349 4	0,000	Valid
6	0,660	0,349 4	0,000	Valid
Total	1	0,349 4	0	Valid

Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, variabel SDI (X1) seluruhnya menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi variabel seluruhnya  $< 0,05$ . Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner mengenai SDI (X1) dinyatakan valid.

2) **Human Relations (X2)**

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Human Relations (X2)**

Pertanyaan	Person Correlation R Hitung	R tabel	Nilai signifikansi	keterangan
1	0,667	0,349 4	0,000	Valid
2	0,431	0,349 4	0,014	Valid
3	0,424	0,349 4	0,016	Valid
4	0,681	0,349 4	0,000	Valid
5	0,640	0,349 4	0,000	Valid
6	0,755	0,349 4	0,000	Valid
Total	1	0,349 4	0	Valid

Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, variabel *Human Relations* (X2) seluruhnya menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi variabel seluruhnya  $< 0,05$ . Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner mengenai *Human Relations* (X2) dinyatakan valid.

**3) Etos Kerja (Y)**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Etos Kerja (Y)**

Pertanyaan	Person Correlation R Hitung	R tabel	Nilai signifikansi	keterangan
1	0,702	0,3494	0,000	Valid
2	0,695	0,3494	0,000	Valid
3	0,628	0,3494	0,000	Valid
4	0,763	0,3494	0,000	Valid
5	0,733	0,3494	0,000	Valid
6	0,806	0,3494	0,000	Valid
Total	1	0,3494	0	Valid

*Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, variabel Etos Kerja (Y) seluruhnya menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi variabel seluruhnya  $< 0,05$ . Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner mengenai Etos Kerja (Y) dinyatakan valid.

## b. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan uji untuk mengetahui tingkat keabsahan suatu instrumen penelitian yang memiliki konsistensi apabila dilakukan pengukuran kembali dengan alat pengukur yang sama.<sup>9</sup> Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan nilai alpha 0,6. Suatu penelitian dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka penelitian tersebut dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Sumber Daya Insani (X1)	0,755	0,60	Reliabel
<i>Human Relations</i> (X2)	0,730	0,60	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,782	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, sapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel SDI (X1), *Human Relations* (X2), dan Etos Kerja (Y) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai > 0,6.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik pada penelitian ini terdapat beberapa uji yang harus dipenuhi sebagai syarat dari regresi. Beberapa uji tersebut yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang bertujuan untuk mengetahui data yang tersedia dari variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak.<sup>10</sup> Uji normalitas dalam penelitian ini didapat dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5%. Adapun

<sup>9</sup> Nasution, *Metode Research* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009). 76

<sup>10</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Undip, 2018). 105

pengambilan dalam keputusan uji normalitas dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data terdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29086959
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.086
Test Statistic		.124
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 primer yang diolah di SPSS 25

Sesuai tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar  $0,200 > 0,05$  yang dapat diartikan bahwa data terdistribusi secara normal.

**b. Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat masalah multikolinearitas antara sesama variabel bebas.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini, cara melihat ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dalam model regresi adalah melihat dari nilai *Tolerance* VIF (*variance inflation factor*), hasil pengujiananya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

<sup>11</sup> Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Praktis* (Yogyakarta: Andi, 2014),

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan SDI	.473	2.113
	Human Relations	.473	2.113
a. Dependent Variable: Etos Kerja			

*Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25*

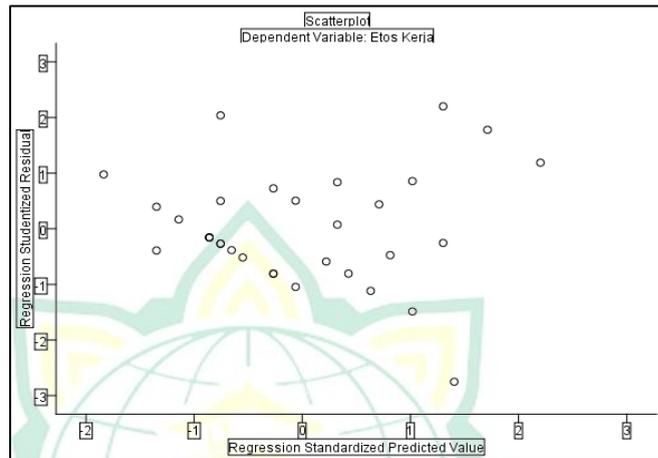
Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel SDI sebesar 2,113 dan *Human Relations* sebesar 2,113 keduanya bernilai  $< 10$ . Sedangkan pada koefisien korelasi antar variabel bebas Pengembangan SDI sebesar 0,473 dan *Human Relations* sebesar 0,473, keduanya bernilai  $< 0,5$ , hal itu menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinieritas Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas.

**c. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya gangguan error yang muncul dalam model regresi yang digunakan.<sup>12</sup> Uji heteroskedastisitas penulis lakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Model tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas apabila penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola, titik-titik data sebaiknya menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y, serta titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

<sup>12</sup> Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Praktis* (Yogyakarta: Andi, 2014) 166

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar di atas dan di bawah maupun di sekitar angka 0 dan 3.

### 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua variabel atau lebih, variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya).<sup>13</sup> Etos kerja sebagai variabel dependen. Pengembangan SDI dan *human relations* sebagai variabel independen. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat sebagai berikut:

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011). 277

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.872	2.999		.958	.346
	Pegembangan SDI	.148	.196	.128	.756	.456
	Human Relations	.704	.183	.651	3.841	.001

a. Dependent Variable: Etos Kerja

*Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25*

Berdasarkan tabel uji regresi linier berganda di atas, nilai koefisien regresi masing-masing variabel di atas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,872 + 0,148X_1 + 0,704X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,872 menunjukkan nilai etos kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel SDI dan *Human Relations* adalah positif.
- Nilai koefisien regresi pada variabel SDI ( $X_1$ ) sebesar 0,148 yang bernilai positif dapat dinyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor variabel SDI ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan skor pada variabel Etos Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,148 dengan tetap menjaga skor variabel independen lain memiliki nilai tetap atau konstan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel *Human Relations* ( $X_2$ ) sebesar 0,704 yang bernilai positif dapat dinyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor variabel *Human Relations* ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan skor pada variabel Etos Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,704 dengan tetap menjaga skor variabel independen lain memiliki nilai tetap atau konstan.

**4. Uji Hipotesis**

**a. Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji t)**

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.<sup>14</sup>Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.11  
Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.872	2.999		.958	.346
	Pengembangan SDI	.148	.196	.128	.756	.456
	Human Relations	.704	.183	.651	3.841	.001

a. Dependent Variable: Etos Kerja

*Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25*

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, maka dasar perhitungan selanjutnya dengan melihat t hitung hasil output SPSS dan t tabel yang dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = df = n - k - 1 = (32 - 2 - 1) = 29$$

T tabel dari 29 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai 1,699.

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

dengan melihat tabel hasil uji t di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

<sup>14</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri, Skripsi Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung.*, 2014 <<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/139>>. 68

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  variabel SDI (X1) adalah 0,756 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,699. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,456 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Pengembangan SDI berpengaruh negatif terhadap Etos Kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) ditolak.
- 2) Nilai  $t_{hitung}$  variabel *Human Relations* (X1) adalah 3,841 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,699. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa *Human Relations* berpengaruh positif terhadap Etos Kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

## 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>15</sup>

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.523	1.33464

a. Predictors: (Constant), Human Relations, Pengembangan SDI

Sumber: data primer yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,554 yang berarti terdapat pengaruh variabel SDI (X1) dan *Human Relations* (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Etos Kerja sebesar 55,4%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 55,4\% = 44,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

<sup>15</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri, Skripsi Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung.*, 2014 <<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/139>>. 69

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan pada KSPPS BMT BUS di Kudus

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel Sumber Daya Insani memiliki nilai 0,756 sedangkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,756 < 1,699$  dengan nilai signifikansi  $0,456 > 0,05$ . Hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara SDI terhadap etos kerja berarah negatif sehingga apabila terjadi peningkatan pengembangan SDI akan mengurangi etos kerja karyawan. Jadi H1 dimana menyatakan bahwa pengembangan SDI berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja di tolak.

Dari ke lima cabang KSPPS BMT BUS di Kudus yang menunjukkan bahwa sumber daya insani berpengaruh terhadap etos kerja karyawan yaitu pada cabang Mijen, Kaliwungu dimana responden paling banyak terdapat di cabang tersebut dan cabang tersebut pula menjadi kantor pusat wilayah dengan kinerja yang cukup baik dan efektif mampu meningkatkan pendapatan sesuai dengan tujuan perusahaan yang diharapkan. Analisis tersebut juga berdasar pada jawaban responden atas pertanyaan mengenai pengembangan Sumber Daya Insani yang keseluruhannya memilih setuju (dalam skala likert menunjukkan nilai 3) bahwa pengembangan yang dimiliki masing-masing individu baik pengembangan diri, disiplin dengan peraturan, mampu bekerja sama, pemberian gaji dan bonus yang adil serta pemimpin yang dapat menghargai pemikiran karyawan mampu meningkatkan etos kerja karyawan. Sedangkan untuk cabang yang menyatakan bahwa sumber daya insani tidak berpengaruh terhadap etos kerja yaitu pada Cabang Jekulo, dimana responden pada cabang tersebut berjumlah sebanyak 4 responden dan dengan sumber daya insaninya yang terbatas dan adanya hasil jawaban responden atas pertanyaan mengenai pengembangan sumber daya insani mereka memiliki nilai yang cukup rendah dibandingkan dengan cabang yang lainnya. Adanya perbedaan etos kerja karyawan pada beberapa cabang KSPPS BMT BUS di Kudus bisa juga dikarenakan kurangnya pengembangan karyawan seperti pengadaan pelatihan bagi karyawan baru atau peningkatan *skill* karyawan dengan pelatihan-pelatihan lainnya. Selain itu, untuk marketing yang mempunyai tugas dalam pelayanan dan berhubungan dengan nasabah juga belum banyak memiliki pengalaman sehingga belum mampu merealisasikan tanggung

jawab yang lebih baik lagi dalam melayani dan menghadapi nasabah.

Adapun permasalahan yang terjadi bukan terletak hanya pada sumber daya insaninya saja, berdasarkan pengalaman magang penulis pada KSPPS BMT BUS ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja seperti masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan dibuktikan dengan adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor, setelah jam istirahat, dan masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan sebagai tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi etos kerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan perusahaan.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh Sumber Daya Insani yang dimiliki oleh karyawan saja, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Janshen dan Sinamo bahwa etos kerja memiliki beberapa karakteristik yang dapat dipengaruhi oleh keahlian interpersonal seperti kesopanan, bersahabat, bergembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kepala dalam kemauan. Inisiatif seperti cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisiensi, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur. Dan dapat diandalkan seperti mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mia Adella Rahmi (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan SDI tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan nilai koefisien regresi  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,603 < t_{tabel}$  2,179 dengan tingkat signifikansi  $0,558 > 0,05$ . Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Halida Sofiyah Noor (2020) yang juga menyatakan bahwa Pelatihan SDI berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi  $t_{hitung}$  sebesar  $1,006 < t_{tabel}$  1,70.<sup>16</sup> Penelitian tersebut juga diperkuat oleh Ninin Non Ayu Salamah (2012) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh signifikan

---

<sup>16</sup> Halida Sofiyah Noor, 'Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kepuasan Anggota KSPPS BMT Ta'awun Sumedang' (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020)

terhadap kompetensi karyawan dengan tingkat signifikansi  $t$  sebesar  $0,328 > 0,025$ .<sup>17</sup>

Dengan demikian berdasarkan dari hasil analisis di atas bahwa variabel SDI berpengaruh positif tidak signifikan terhadap etos kerja. Artinya tingkat dari pengembangan SDI tidak menjadi tolak ukur utama dalam peningkatan etos kerja karyawan pada KSPPS BMT BUS di Kudus.

## 2. Pengaruh *Human Relations* Terhadap Etos Kerja Karyawan di KSPPS BMT BUS Di Kudus

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel *human relations* memiliki nilai positif, hasil uji  $t$  (uji parsial) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,841 > 1,699$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang artinya *Human Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ketika hubungan antar karyawan (*human relations*) dinilai semakin tinggi maka dapat mempengaruhi peningkatan etos kerja. Sehingga H2 dimana menyatakan bahwa *human relations* berpengaruh terhadap etos kerja dapat diterima.

Dari ke lima cabang KSPPS BMT BUS di Kudus menunjukkan bahwa *human relations* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih sangat setuju (dalam skala likert ditunjukkan dengan nilai 4) jika *human relations* berpengaruh terhadap etos kerja. *Human relations* dalam hal ini merupakan kebutuhan akan kerja sama yang merupakan esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia dalam artian kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan di antara mereka. Hal tersebut akan menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja yang sebenarnya pandangan tersebut merupakan pembentukan etos. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa *human relations* merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi etos kerja suatu karyawan dikarenakan setiap karyawan memerlukan kenyamanan dalam berinteraksi dengan sesama karyawan lain untuk terus dapat menjalin hubungan baik agar terciptanya

---

<sup>17</sup> Ninin Non Ayu Salamah, 'Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu' (Universitas PGRI Palembang, 2012).

lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan target atau tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyani (2019) yang menyatakan bahwa variabel *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,047 > 0,381$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian tersebut sama dengan yang dilakukan oleh Muhammad Teguh Nuryadin, dkk (2019) yang menyatakan bahwa variabel hubungan antar karyawan berpengaruh dominan terhadap kinerja mantri dengan nilai koefisien regresi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,167 > 1,663$  dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ .<sup>18</sup> Penelitian tersebut juga diperkuat oleh Boby Hendra Widodo dan Febsri Susanti (2018) yang menyatakan bahwa variabel *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi  $t_{hitung}$  1,010 dan signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ .<sup>19</sup>

Dengan demikian berdasarkan dari hasil analisis di atas bahwa variabel *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Artinya semakin baik hubungan antar karyawan maka etos kerja karyawan pada KSPPS BMT BUS Di Kudus juga meningkat.

---

<sup>18</sup> Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, and Shinta Febiyansari, 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin', *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3.1 (2019), hal.11–18 <<https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1707>>.

<sup>19</sup> Boby Hendra Widodo and Febsri Susanti, 'Pengaruh Human Relation ( Hubungan Antar Manusia ), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang )', *Jurnal Ekonomi*, 13 (2018). 13