

**BAB IV****HASIL DAN PEMBAHASAN****A. Gambaran Umum Obyek Penelitian****1. Sejarah Berdirinya Koperasi Karyawan Pura Group**

Kopkar Pura Group Kudus adalah salah satu sarana untuk mempersatukan dan sekaligus meningkatkan kesejahteraan keanggotaan karyawan, oleh karena itu Kopkar Pura Group Kudus yang diawali pada Rahun 1982 masih berupa kelompok-kelompok kecil yang dikelola masing-masing untuk usaha yang berada dilingkungan Pura Group.

Keberadaan Kopkar Pura Group Kudus sangat dibutuhkan karyawan, maka sesuai petunjuk pimpinan perusahaan, pertengahan tahun 1984 Kopkar yang ada ini dilebur menjadi satu kesatuan yaitu “Koperasi Karyawan Pura Group” yang sekarang disebut Kopkar Pura Group Kudus.

Setelah menjadi Satu Kopkar Pura Group, maka semakin bertambah mantap melaksanakan tugas-tugasnya. Karena itu pimpinan dan pengurus segera mengambil sikap untuk mengajukan pengesahan Badan Hukum sejak tanggal 24 September 1984. Kopkar Pura Group telah menerima pengesahan Badan Hukum dengan Surat Keputusan No. 10141/BH/PAD KWK/II/1995.

Setiap tahun koperasi mengadakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) tepat pada waktunya selalu menerima penghargaan dari kantor Departemen Koperasi Kabupaten Kudus sebagai koperasi yang berklarifikasi “A”. Dengan dikukuhkannya Kopkar Pura Group yang telah berbadan hukum, maka dalam operasionalnya semakin mantap dan tegar, baik terhadap pelayanannya terhadap anggota maupun dalam usahanya. Kemajuan-kemajuan ini semata-mata karena perhatian dan keterlibatan pimpinan perusahaan yang selalu memantau perkembangan koperasi.

Hal ini terbukti dengan pemberian beberapa bantuan fasilitas demi kemajuan koperasi antara lain: tempat usaha, permodalan dan lain-lain yang jumlahnya mencapai puluhan juta rupiah, serta memberikan dispensasi kepada karyawan koperasi untuk mengikuti sendiri atau oleh instansi yang terkait.

Dalam gerak langkah koperasi mencapai cita-cita mensejahterakan anggota tidak lepas dari peran dan kerjasama dari berbagai pihak antara lain: Personalia Pura Group, serta Departemen Keuangan Pura Group, dan tidak kalah pentingnya adalah kesadaran anggota untuk berkoperasi secara baik.

Sekarang ini terdapat beberapa bidang usaha pada Koperasi Karyawan Pura Group, diantaranya yaitu bidang usaha simpan pinjam, bidang usaha pertokoan, bidang usaha outsourcing, bidang usaha PPOB, bidang usaha dumptruck dan bidang usaha perumahan.

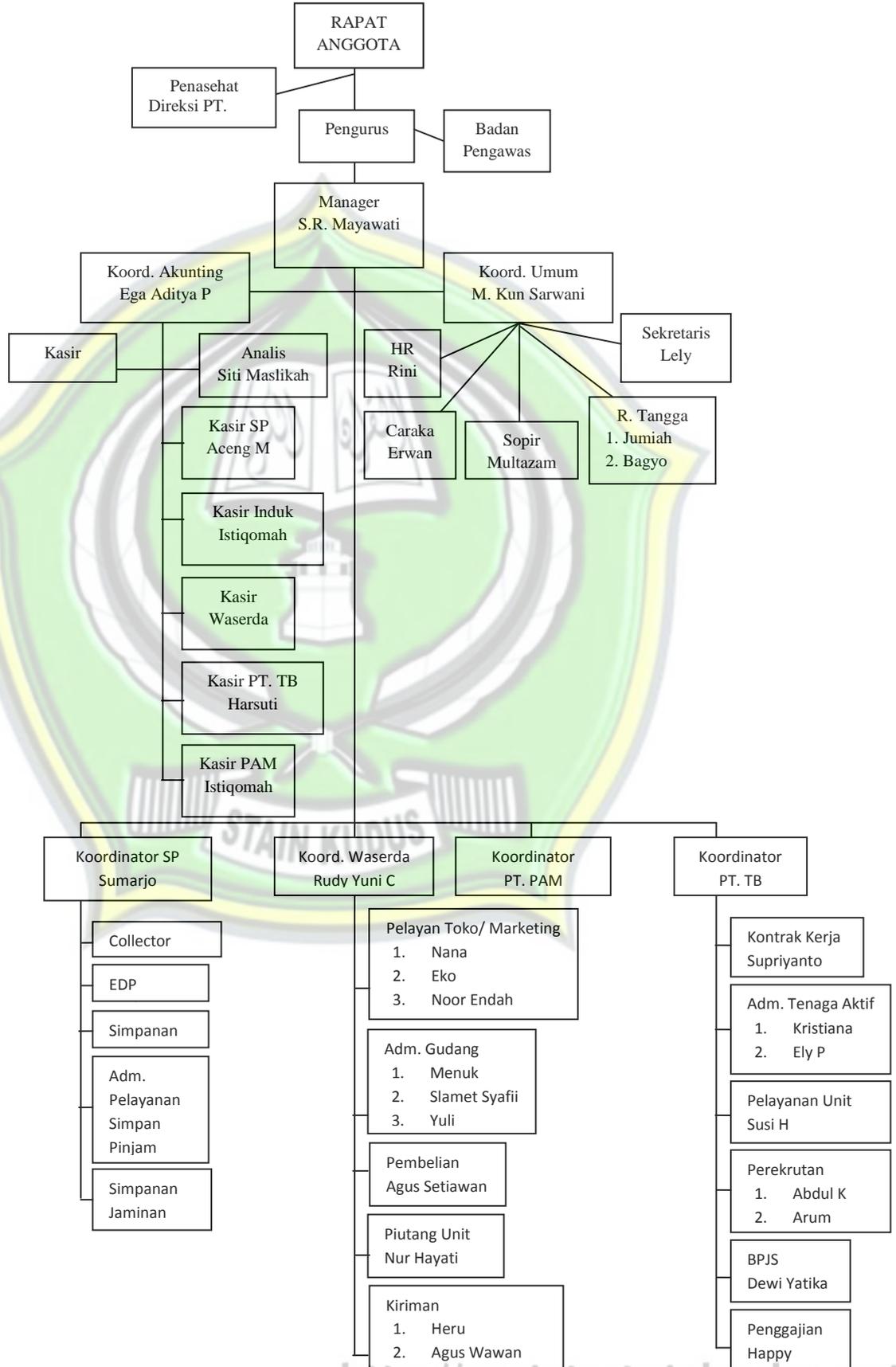
## 2. Identitas Lembaga

Nama Instansi	: KOPKAR PURA GROUP KUDUS
Tanggal Berdiri	: 1982
No. Badan Hukum	: KOPERASI KARYAWAN PURA GROUP 10144/BH/VI/1984
Alamat Kantor	: Jl. Kresna, Tanjung Karang Telp./Fax.(0291) 431834
Hari Pelayanan	: Senin-Sabtu
Waktu Pelayanan	: Senin-Kamis 08.00 WIBs/d 16.00 WIB Jumat 07.30 WIB s/d 16.00 WIB Sabtu 07.30 WIB s/d 12.30 WIB

## 3. Struktur Organisasi Koperasi Karyawan Pura Group

Perusahaan ataupun lembaga membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya.

**Gambar 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI KOPKAR PURA GROUP**



## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Jenis Kelamin Responden

Adapun jenis kelamin responden Kopkar Pura Group sebagai berikut:

**Gambar 4.2**

**Jenis Kelamin Responden**



*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015.*

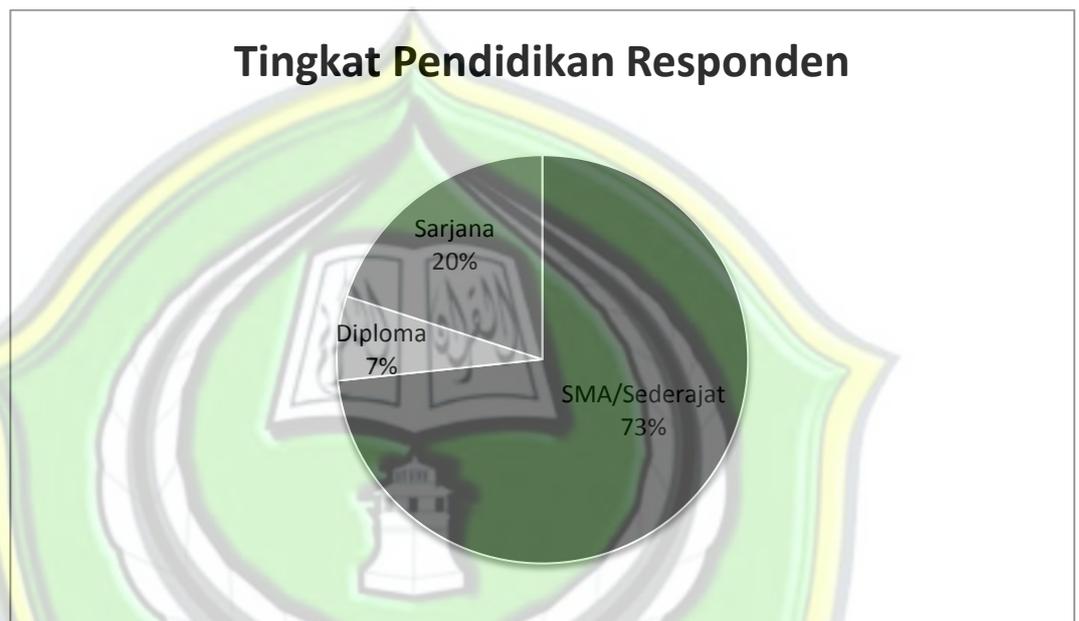
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui jenis kelamin karyawan Kopkar Pura Group Kudus yang dijadikan responden, yaitu sebesar 36.67% atau 11 orang untuk laki-laki dan 63.33% atau 19 orang untuk perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang diambil di Kopkar Pura Group adalah perempuan.

## 2. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden diketahui dari angket yang telah disebar dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

**Gambar 4.3**

**Tingkat Pendidikan Responden**



*Sumber Data: Data primer yang diolah, 2015.*

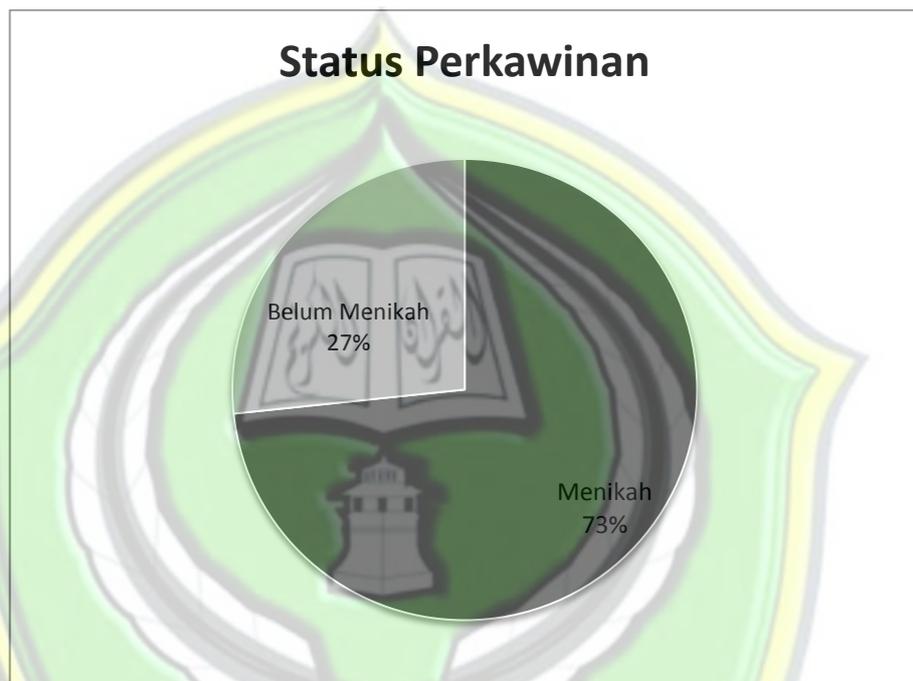
Gambar 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden. Sebesar 73.33% atau 22 orang memiliki tingkat pendidikan setaraf SMA, 6.67% atau 2 orang dengan pendidikan diploma, dan sisanya 20% atau 6 orang berpendidikan sarjana. Dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat.

### 3. Status Perkawinan

Status perkawinan responden Kopkar Pura Group dipaparkan dalam tabel dibawah ini:

**Gambar 4.4**

**Status Perkawinan Responden**



*Sumber data: Data primer yang diolah, 2015.*

Status perkawinan responden didominasi oleh karyawan yang sudah menikah, meliputi 73.33% (22 orang) yang sudah menikah dan sisanya 8 orang (26.67%) belum menikah.

#### 4. Lama Bekerja

Berikut ini dijelaskan lama bekerja responden di Kopkar Pura Group.

**Gambar 4.5**

**Lama Bekerja Responden**



*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015.*

Sejumlah 4 orang atau 13.33% responden bekerja selama kurang dari 1 tahun, 1 orang responden atau 3.33% bekerja selama 1-2 tahun, 2 orang atau 6.67% bekerja selama 2-5 tahun, dan sisanya 76.67% atau 23 orang responden bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini mengindikasikan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Kopkar Pura

Group karena dapat dilihat bahwa lama bekerja responden didominasi karyawan yang lebih dari 5 tahun bekerja.

### C. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan penyebaran angket sejumlah 30 orang non responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16, yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

#### 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Untuk mengetahui validitas item tiap variabel dapat dilihat dari  $r$  hitung yang diambil dari kolom “*Corrected item-total correlation*” pada output SPSS. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitungnya lebih besar daripada  $r$  tabel (0.361).

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	P1	0.390	0.361	<i>Valid</i>
	P2	0.679	0.361	<i>Valid</i>
	P3	0.137	0.361	<i>Tidak Valid</i>
	P4	0.678	0.361	<i>Valid</i>
	P5	0.601	0.361	<i>Valid</i>
	P6	0.704	0.361	<i>Valid</i>
	P7	0.593	0.361	<i>Valid</i>

	P8	0.674	0.361	<i>Valid</i>
	P9	0.284	0.361	<i>Tidak Valid</i>
	P10	0.616	0.361	<i>Valid</i>
Etika Kerja Islam (X <sub>2</sub> )	P1	0.229	0.361	<i>Tidak Valid</i>
	P2	0.434	0.361	<i>Valid</i>
	P3	0.296	0.361	<i>Tidak Valid</i>
	P4	0.421	0.361	<i>Valid</i>
	P5	0.585	0.361	<i>Valid</i>
	P6	0.540	0.361	<i>Valid</i>
	P7	0.439	0.361	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi (Y)	P1	0.283	0.361	<i>Tidak Valid</i>
	P2	0.502	0.361	<i>Valid</i>
	P3	0.340	0.361	<i>Tidak Valid</i>
	P4	0.418	0.361	<i>Valid</i>
	P5	0.502	0.361	<i>Valid</i>
	P6	0.668	0.361	<i>Valid</i>
	P7	0.470	0.361	<i>Valid</i>
	P8	0.486	0.361	<i>Valid</i>

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015.*

Dari tabel diatas diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja, terdapat 2 item yang tidak valid karena nilai r hitungnya lebih kecil daripada r tabel, yaitu item ke-3 dengan r hitung 0.137 dan item ke-9 dengan r hitung 0.284. Begitu juga dengan variabel etika kerja Islam, terdapat 2 item yang memiliki r hitung lebih kecil dari r tabel, item pertama dengan nilai 0.229 dan item ke-3 dengan nilai 0.296. Sama halnya dengan kedua variabel sebelumnya, variabel komitmen organisasi memiliki 2 item yang tidak valid, yaitu item pertama dengan nilai 0.283 dan item ke-3 dengan nilai 0.340. Item-item yang tidak valid ini nanti akan dibuang atau tidak diikutkan dalam kuesioner yang akan disebar kepada responden.

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0.840	0.60	<i>Reliable</i>
Etika Kerja Islam ( $X_2$ )	0.705	0.60	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0.748	0.60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari hasil uji reliabilitas diatas dilihat dari table *Item-Total Statistics* didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0.840, 0.705, 0.748. Karena hasil yang didapat lebih dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini *reliable*.

**D. Deskripsi Data Penelitian**

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	P1	1	3.33	10	33.33	11	36.67	4	13.33	4	13.33
	P2	4	13.33	19	63.33	7	23.33	0	0	0	0
	P3	4	13.33	23	76.67	3	20	0	0	0	0
	P4	5	16.67	23	76.67	2	6.67	0	0	0	0
	P5	6	20	19	63.33	2	6.67	3	10	0	0
	P6	1	3.33	16	53.33	11	36.67	2	6.67	0	0
	P7	0	0	20	66.67	9	30	1	3.33	0	0
	P8	1	3.33	16	53.33	11	36.67	2	6.67	0	0
Etika Kerja Islam ( $X_2$ )	P1	7	23.33	16	53.33	3	10	0	0	4	13.33
	P2	7	23.33	18	60	3	10	2	6.67	0	0
	P3	13	43.33	14	46.67	3	10	0	0	0	0
	P4	3	10	21	70	4	13.33	2	6.67	0	0
	P5	3	10	17	56.67	8	26.67	2	6.67	0	0
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	P1	2	6.67	10	33.33	16	53.33	1	3.33	0	0
	P2	1	3.33	14	46.67	15	50	0	0	0	0
	P3	3	10	15	50	12	40	0	0	0	0

	P4	2	6.67	15	50	11	36.67	2	6.67	0	0
	P5	1	3.33	17	56.67	10	33.33	2	6.67	0	0
	P6	0	0	14	46.67	15	30	1	3.33	0	0

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015.*

### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel diatas, item 1 variabel motivasi kerja sejumlah 3.33% responden menyatakan sangat setuju, 33.33% menyatakan setuju, 36.67% bersikap netral, 13.33% menyatakan tidak setuju dan sisanya 13.33% menyatakan sangat tidak setuju. Item 2, 13.3% responden menyatakan sangat setuju 63.33% responden menyatakan setuju 23.33% memilih bersikap netral 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 3, 13.33% responden menyatakan sangat setuju 76.67% responden menyatakan setuju 20% memilih bersikap netral 0% menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 4, 16.67% responden menyatakan sangat setuju 76.67% responden menyatakan setuju 6.67% memilih bersikap netral 0% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Item 5, 20% responden menyatakan sangat setuju 63.33% responden menyatakan setuju 6.67% memilih bersikap netral 10% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 6, 3.33% responden menyatakan sangat setuju 53.33% responden menyatakan setuju 36.67% memilih bersikap netral 6.67% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 7, 0% responden menyatakan sangat setuju 66.67% responden menyatakan setuju 30% memilih bersikap netral 3.33% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 8, 3.33% responden menyatakan sangat setuju 53.33% responden menyatakan setuju 36.67% memilih bersikap netral 6.67% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju.

### 2. Etika Kerja Islam ( $X_2$ )

Item 1, 23.33% responden menyatakan sangat setuju 53.33% responden menyatakan setuju 10% memilih bersikap netral 0%

menyatakan tidak setuju 13.33% menyatakan sangat tidak setuju. Item 2, 23.33% responden menyatakan sangat setuju 60% responden menyatakan setuju 10% memilih bersikap netral 6.67% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 3, 43.33% responden menyatakan sangat setuju 46.67% responden menyatakan setuju 10% memilih bersikap netral 0% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Item 4, 10% responden menyatakan sangat setuju 70% responden menyatakan setuju 13.33% memilih bersikap netral 6.67% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 5, 10% responden menyatakan sangat setuju 56.67% responden menyatakan setuju 26.67% memilih bersikap netral 6.67% responden menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju.

### 3. Komitmen Organisasi (Y)

Item 1, 6.67% responden menyatakan sangat setuju 33.33% responden menyatakan setuju 53.33% memilih bersikap netral 3.33% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 2, 3.33% responden menyatakan sangat setuju 46.67% responden menyatakan setuju 50% memilih bersikap netral 0% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 3, 10% responden menyatakan sangat setuju 50% responden menyatakan setuju 40% memilih bersikap netral 0% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Item 4, 6.67% responden menyatakan sangat setuju 50% responden menyatakan setuju 36.67% memilih bersikap netral 6.67% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 5, 3.33% responden menyatakan sangat setuju 56.67% responden menyatakan setuju 33.33% memilih bersikap netral 6.67% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju. Item 6, 0% responden menyatakan sangat setuju 46.67% responden menyatakan setuju 30% memilih bersikap netral 3.33% menyatakan tidak setuju 0% menyatakan sangat tidak setuju.

### E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

#### 1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungannya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	.797	1.254
Etika Kerja Islam (X2)	.797	1.254

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015*

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* kedua variabel X1 dan X2 sebesar 0.797 dan VIF masing-masing sebesar 1.254. 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 dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model regresi linear dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

**Tabel 4.5**  
**Uji Autokorelasi**

Koefisien	Nilai
Durbin-Waston	2.101
Dl	1.284
Du	1.567

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015*

Dari hasil pada tabel diatas menunjukkan pengujian autokolerasi dengan menggabungkan uji Durbin-Watson atau residual persamaan regresi, diperoleh angka d-hitung DW sebesar 2.101. Untuk menguji gejala autokolerasi maka angka d-hitung DW sebesar 2.101 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin-Watson dengan titik signifikasi  $\alpha = 5\%$  dari tabel d-statistik Durbin-Watson diperoleh nilai dl sebesar 1.284 dan du 1.567. Karena hasil pengujiannya adalah  $dl < d < 4 - du$  ( $1.284 < 2.101 < 2.433$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokolerasi positif atau negatif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

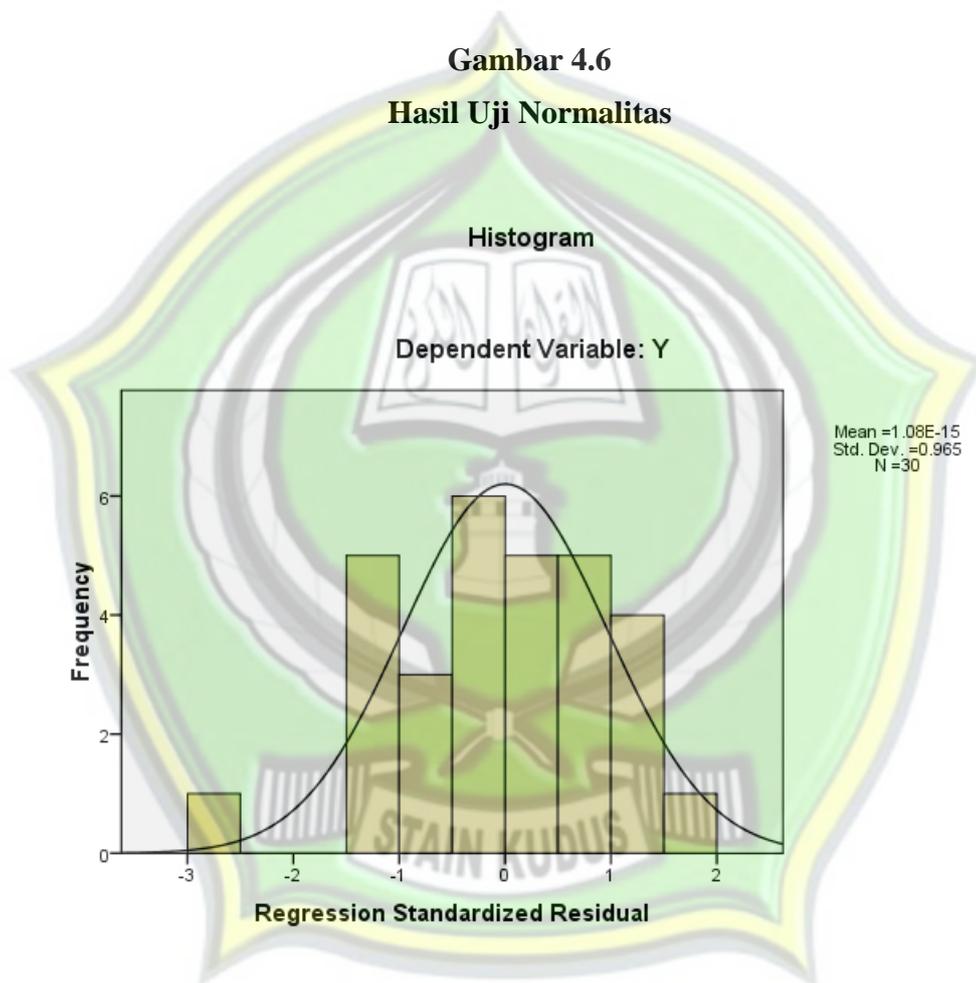
**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Y	.115	30	.200 <sup>*</sup>
X1	.158	30	.053
X2	.133	30	.185

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015.*

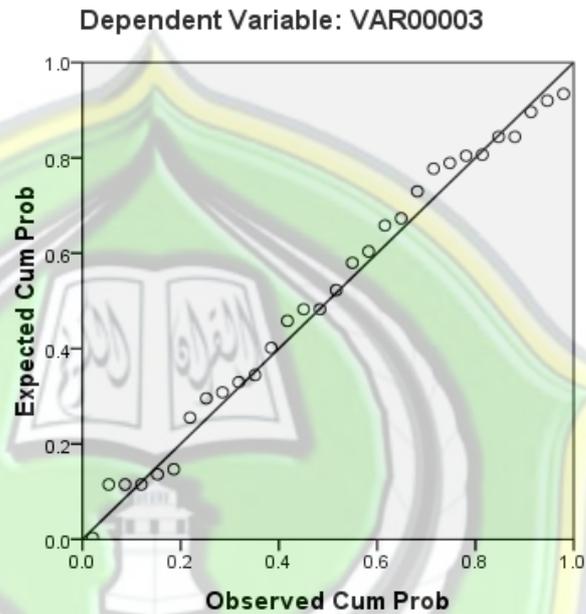
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan etika kerja Islam adalah 0,200, 0,053 dan 0,185. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data komitmen organisasi, motivasi kerja dan etika kerja Islam berdistribusi normal.

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015.*

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

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain.

**Tabel 4.8**  
**Uji Heteroskedastisitas**

**Correlations**

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Etika Kerja Islam
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.035	.105
		Sig. (2-tailed)	.	.856	.582
		N	30	30	30
Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	Correlation Coefficient	-.035	1.000	.399*
		Sig. (2-tailed)	.856	.	.029
		N	30	30	30
Etika Kerja Islam	Correlation Coefficient	Correlation Coefficient	.105	.399*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.582	.029	.
		N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015.

Dari output *correlation* diatas, dapat diketahui korelasi antara motivasi kerja *Unstandarized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.856, korelasi antara etika Kerja Islam dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan signifikansi 0.582. Karena nilai signifikansi lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

## F. Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi di KOPKAR PURA Group Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	2.616
Motivasi kerja (X1)	0.334
Etika Kerja Islam (X2)	0.439

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015*

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh motivasi kerja dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi di KOPKAR PURA Group Kudus sebagai berikut:

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

$$Y = 2.616 + 0.334 X_1 + 0.439 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi motivasi kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi etika kerja Islam

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Etika kerja Islam

e = Variabel independen lain di luar model regresi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2.616; artinya jika nilai motivasi kerja (X1) dan etika kerja Islam (X2) adalah 0, maka nilai komitmen organisasi (Y) adalah 2.616.
  - b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.334; artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0.334 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.
  - c. Koefisien regresi variabel etika kerja Islam (X2) sebesar 0.439; artinya jika etika kerja Islam mengalami kenaikan 1%, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0.439 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Semakin tinggi etika kerja Islam, semakin tinggi pula komitmen organisasi.
2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Secara lebih rinci t hitung dijelaskan dalam tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interprestasi
Motivasi Kerja (X1)	1.720	1.703	.097	Berpengaruh
Etika Kerja Islam (X2)	2.260	1.703	.032	Berpengaruh

*Sumber Data: Data primer yang diolah, 2015.*

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji  $t$  untuk variabel bebas (motivasi kerja) menunjukkan  $t$  hitung 1.720 dengan  $t$  tabel 1.703 dan  $\rho$  value sebesar 0.097 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $1.720 > 1.703$ ). Dengan demikian motivasi kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternative yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”. Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan modal utama loyalitas, loyalitas pegawai terhadap organisasi, sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sehingga apabila seseorang memiliki motivasi kerja dalam dirinya, maka loyalitas/komitmen organisasi sudah dapat dipastikan juga dimilikinya.

b. Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji  $t$  untuk variabel bebas (motivasi kerja) menunjukkan  $t$  hitung 2.260 dengan  $t$  tabel 1.703 dan  $\rho$  value sebesar 0.032 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2.260 > 1.703$ ). Dengan demikian etika kerja Islam merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif, tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Koperasi Karyawan Pura Group ini.

Dilihat dari besarnya  $t$  hitungnya, hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa etika kerja Islam merupakan salah satu ciri dari adanya komitmen organisasi, yang mana semakin meningkat etika kerja Islam yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki.

### 3. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan etika kerja Islam) secara serentak terhadap variabel independen (komitmen organisasi). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.301	2.21629

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

*Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015.*

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diperoleh angka  $R^2$  (R square) sebesar 0.349 atau 34.9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan etika kerja Islam) mampu menjelaskan sebesar 34.9% variasi variabel dependen (komitmen organisasi). Sedangkan sisanya sebesar 65.1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## G. Pembahasan

### 1. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Kopkar Pura Group, karena nilai menunjukkan sebesar 0.334. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0.334 yang tidak dipengaruhi variabel lain.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai  $t$  hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $1.720 > 1.703$ ) dan  $\rho$  value lebih besar dari taraf signifikansi ( $0.097 > 0.05$ ) yang mengindikasikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini senada dengan tujuan motivasi kerja, yaitu menumbuhkan loyalitas (komitmen organisasi) yang dijelaskan bahwa semakin rendahnya motivasi kerja pegawai akan menyebabkan semakin rendahnya komitmen organisasi.

### 2. Etika Kerja Islam

Variabel etika kerja Islam ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di Kopkar Pura Group sebesar 0.439. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel etika kerja Islam sebesar 1% akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0.439 tanpa dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai  $t$  hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $2.260 > 1.703$ ), akan tetapi  $\rho$  value lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0.032 < 0.05$ ) yang mengindikasikan etika kerja Islam berpengaruh positif, tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketidaksignifikanan dalam penelitian ini dimungkinkan karena sedikitnya sampel yang dapat diolah, sehingga menyebabkan hasilnya tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi.

## H. Implikasi Penelitian

### 1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, menghasilkan informasi yang dapat dijadikan dasar perbaikan organisasi dalam hal sumber daya manusia, serta sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian selanjutnya, yakni memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti yang akan datang.

### 2. Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk memberi pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai sarana perbaikan sumber daya manusia khususnya dalam mengelola perilaku organisasi.

