

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum KSPPS Yaummi MAS Pati

##### 1. Sejarah KSPPS Yaummi MAS Pati

Di era semangat keislaman yang sedang berkobar, tahun 1990 an penggerak dakwah dikalangan mahasiswa mulai menggeliat dan tumbuh gerakan Ekonomi Syariah, diantaranya ada Ridlo Gusti di Jakarta dan Teknosa ITB Bandung.<sup>1</sup>

Adalah Muhammad Jatmiko muda, mulai meneliti Teknosa ITB Bandung, dengan hasil “wah luar biasa, manager-manager lembaga keuangan syari’ahnya sudah ber\_mercy ria”, dengan bisnis sampai ke pengeboran minyak. Dan konon beberapa tahun kemudian mereka bangkrut. Pencarian pun berlanjut dan ketemu dengan BINAMA di semarang, pengelola-pengelola utamanya adalah orang-orang tawadhu’. Ada Mas Kartiko yang sampai sekarang masih membina BMT, ada Mas Basuki dan Mbak Nurhayati semua aparat BINAMA. Pas kebetulan di bulan November 1994 itu sedang merekrut untuk pelatihan BMT bekerjasama dengan Dompot Dhuafa Republika dan jadilah pelatihan angkatan kedua yang dimotori oleh Mas Eri Sudewo dan Mas Jamil Azzaini, sebagai pelatihan BMT terheboh dan akhirnya menetaskan Forum Ekonomi Syari’ah (FES). Dan hanya dengan rentang waktu satu bulan setelah pelatihan, Bapak Muhammad Jatmiko Ch (yang sekarang menjadi Ketua Pengurus KSPPS Ya Ummi MAS) menetaskan BMT dengan nama Koperasi Karyawan Bmt Yaummi dengan dibantu beberapa ustadzah TPA (Taman Pendidikan Al-Qur’an) Yaummi dan beberapa tenaga professional. Dan dari forum ekonomi syariah menetas juga BMT-BMT yang sekarang cukup bisa dianggakan seperti BMT Beringharjo di Jogjakarta, BMT Binamas di Purworejo, BMT Bima di Muntilan dan tentu saja BMT Yaummi MAS di Pati.

---

<sup>1</sup> Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi MAS Pati, dikutip tanggal 7 Agustus 2017.

Saat bersamaan kebetulan telah lahir undang-undang perbankan menentukan bunga sendiri sampai ke bunga nol, dan inspirasi ini ditangkap sebagian umat islam untuk menetaskan Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai pelopor Bank Syari'ah pertama murni syariah di Indonesia.

Waktu berlanjut, semangat berekonomi syari'ah semakin menyala maka jadilah BMT Yaummi menjadi tempat studi banding, tempat magang dan pelatihan. Sampai sekitar tahun 2000an, puluhan BMT menetas di pulau jawa bahkan sampai lampung. Dan Alhamdulillah sekarang ada yang membesar di sekitar Pati misalnya BMT Fastabiq di Pati, BMT BUS di Lasem, BMT Al-Fath di Gunung wungkal yang semuanya bisa dikatakan murid-murid BMT Yaummi. Ketika dirasa tidak kondusif untuk sekedar menjadi ajang belajar, maka sejak tahun 2000an BMT Yaummi menutup diri sebagai tempat belajar dan mulai menjadi BMT kerja, dan dengan meluasnya keanggotaan maka Badan Hukum dirubah menjadi Koperasi Pesantren-Kopotren BMT Yaummi dengan visi pokok:

- a. Membuktikan bahwa syari'at islam bisa dibumikan, dan
- b. Mencari keuntungan, untuk :
  - 1) Penyimpan dana
  - 2) Pemodal, khususnya anggota koperasi, dan
  - 3) Karyawan atau pelaksan

BMT Yaummi semakin membesar, baik asset, keuntungan dan akhirnya SHU (Sisa Hasil Usaha) yang dibagikan. Setelah diadakan perintisan pembukaan BMT-BMT di jaringan Lembaga Pendidikan Bina Anak Sholeh (BIAS) tahun 2010 dengan :

- a. Andil modal 50%
- b. Mendidik dan melatih calon karyawan, dan
- c. Mengembalikan manajemen<sup>2</sup>

Berdirilah BMT-BMT di jaringan BIAS dengan nama seragam BMT Bina Martabak Insani (BMT BMI) di Tegal, Cilacap, Gombong,

---

<sup>2</sup> Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi MAS Pati, dikutip tanggal 7 Agustus 2017.

Magelang dan Klaten dengan Badan Hukum masing-masing daerah sendiri-sendiri, selain di Jogjakarta sendiri sebagai pusat kegiatan BIAS dengan Badan Hukum DIY. Dan seiring dengan bergulirnya waktu maka dirasa efektif seluruh jaringan BMT disatukan didalam Badan Hukum Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) BMT Yaummi Fatimah tingkat provinsi Jawa Tengah pada tahun 2012. Mulai januari 2012, penyatuan Badan Hukum dan tentu saja penyatuan kegiatan usaha sudah berhasil dilaksanakan, maka sekarang dengan anggota sekitar 750 orang di jawa tengah, BMT Yaummi siap mengembangkan sayap diseluruh kota di jawa tengah, dan sekarang sudah berkibar bendera BMT Yaummi di Klaten, Magelang, Gombong, Cilacap, Tegal dan di Pati sendiri sebagai pusat kegiatannya dengan 13 cabang dikecamatan-kecamatan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, KJKS BMT Yaummi juga terus berbenah diri, selain mengembangkan cabang di kota lain seperti Kudus dan Rembang juga menyusul daerah-daerah jawa tengah lainnya, yang semuanya terkordinasi melalui jaringan internet sehingga nanti sampai kearah SMS BANKING SISTEM untuk jaringan KJKS BMT Yaummi se Jawa Tengah.

## **2. Identitas Lembaga**

Identitas lembaga dengan nama Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Ya Ummi Fatimah Pati. Yang bertempat di Jl. Pangeran Diponegoro 155 Pati dan kantor pusat bertempat di Jl. KH. Ah. Dahlan 23B Pati. BMT Ya Ummi Fatimah Pati berdiri pada tanggal 31 Oktober 1997 dengan Nomor Badan Hukum 13416/BH/KWK.II/IX/1997 dan SK PAD 02/PAD/XIV/II/2012 tertanggal 14 Februari 2012.<sup>3</sup>

## **3. Visi, Misi, dan Tujuan KSPPS Yaummi MAS Pati**

Adapun visi, misi, dan tujuan KSPPS Yaummi MAS sebagai berikut :

---

<sup>3</sup> Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi MAS Pati, dikutip tanggal 7 Agustus 2017.

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan yang mengedepankan profit dengan berdasarkan syari'ah.

b. Misi

- 1) Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai dengan nilai-nilai syari'ah
- 2) Menjunjung tinggi akhlaqul karimah dalam mengelola amanat ummat
- 3) Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota
- 4) Menjadikan BMT Yaummi Fatimah tumbuh berkembang secara sehat dengan tolak ukur kewajaran lembaga keuangan pada umumnya
- 5) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.

c. Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan mengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah menjunjung tinggi akhlaqul karimah serta mengutamakan kepuasan anggota.

#### 4. Struktur Organisasi KSPPS Yaummi MAS Pati

Perusahaan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya.<sup>4</sup>

Adapun susunan Pengurus, Dewan Pengawas Syariah, Manager, Koordinator area, dan Kabag sebagai berikut :

a. Susunan Pengurus

- 1) Ketua : HM. Jatmiko CH

---

<sup>4</sup> Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi MAS Pati, dikutip tanggal 7 Agustus 2017.

- 2) Sekretaris : H. kartono
- 3) Bendahara : H. Selamat Budi Santoso
- b. Dewan Pengawas Syariah
  - 1) Ketua : KH. Abdul Wahid Hasyim
  - 2) Anggota : H. Abdul Kholiq
  - 3) Anggota : M. Suparman, S. pdi
- c. Manager
  - 1) Manager Umum : Dwi Setyaningrum, Amd
  - 2) Manager Internal : M.Anyar, SE
  - 3) Manager Eksternal : A. Majuri, SE
  - 4) Manager Administrasi: Sri Wahyuni, Amd
- d. Koordinator Area
  - 1) Abu Masdar
  - 2) Purnoto, A. Ma
- e. Kabag
  - 1) Kabag Riskvinance : Anto Prasetyo
  - 2) Kabag Audit : Supriyadi<sup>5</sup>

## **B. Deskripsi Hasil Data Penelitian**

### **1. Deskripsi Identitas Responden**

#### a. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut :

---

<sup>5</sup> Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi MAS Pati, dikutip tanggal 7 Agustus 2017.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden**  
 Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 tahun	10	8.8	8.8	8.8
21-30 tahun	64	56.1	56.1	64.9
31-40 tahun	40	35.1	35.1	100.0
Total	114	100.0	100.0	

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata berusia 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 64 karyawan (56,1%), sedangkan karyawan yang berusia <20 tahun hanya 10 karyawan (8,8%), dan karyawan yang berusia 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 40 karyawan (35,1%).

b. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	71	62.3	62.3	62.3
Perempuan	43	37.7	37.7	100.0
Total	114	100.0	100.0	

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 karyawan (62,3%), dan perempuan sebanyak 43 karyawan (37,7%).

c. **Jabatan Responden**

Adapun data responden mengenai jabatan karyawan BMT Ya Ummi MAS dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan**

**Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kepala Cabang	16	14.0	14.0	14.0
Marketing	61	53.5	53.5	67.5
Administrasi	22	19.3	19.3	86.8
Teller	15	13.2	13.2	100.0
Total	114	100.0	100.0	

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata memiliki jabatan sebagai marketing sebanyak 61 karyawan (53,5%), jabatan administrasi sebanyak 22 karyawan (19,3%), jabatan teller sebanyak 15 karyawan (13,2%), dan jabatan sebagai kepala cabang sebanyak 16 karyawan (14,0%).

d. **Pendidikan Terakhir Responden**

Adapun data mengenai pendidikan terakhir dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	80	70.2	70.2	70.2
Diploma	3	2.6	2.6	72.8
Sarjana	31	27.2	27.2	100.0
Total	114	100.0	100.0	

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata pendidikan terakhir SMA sebanyak 80 karyawan (70,2%), pendidikan terakhir sarjana sebanyak 31 karyawan (27,2%) dan sisanya pendidikan terakhir diploma sebanyak 3 karyawan (2,6%).

e. Status Perkawinan Responden

Adapun data mengenai status perkawinan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**  
**Status Perkawinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	90	78.9	78.9	78.9
Belum Kawin	24	21.1	21.1	100.0
Total	114	100.0	100.0	

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata status perkawinan kawin sebanyak 90 karyawan (78,9%), dan sisanya status perkawinan belum kawin sebanyak 24 karyawan (21,1%).

## 2. Deskripsi Angket

### a. Variabel Etika Kerja Islam (X1)

Etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup.

Ada lima indikator yang mendasari etika kerja Islam yaitu Allah SWT memantau kerja kita, segala yang diperoleh wajib disyukuri, bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak mudah menyerah, berorientasi pada masa depan, harapan yang tinggi bagi perusahaan.<sup>6</sup>

**Tabel 4.6**

### Hasil dari jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Etika Kerja Islam (X1)	EKI1	3	2,6%	13	11,4%	25	21,9%	45	39,5%	28	24,6%
	EKI2	1	60,9%	7	6,1%	31	27,2%	45	39,5%	30	26,3%
	EKI3	0	0%	17	14,9%	32	28,1%	45	39,5%	20	17,5%
	EKI4	3	2,6%	20	17,5%	31	27,2%	49	43%	11	9,6%
	EKI5	6	5,3%	8	7%	38	33,3%	49	43%	12	11,4%
	EKI6	3	2,6%	8	7%	48	42,1%	41	36%	14	12,3%

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

<sup>6</sup> Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syari'ah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 77-78.

Dari hasil penelitian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan netral dan setuju terhadap item-item etika kerja Islam. Yang berarti karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati dituntut untuk beretika kerja Islam secara maksimal agar produktivitas karyawan meningkat.

b. Variabel Jaminan Sosial (X2)

Jaminan sosial (*kamus besar bahasa Indonesia 2008*) Salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak

Adapun indikator jaminan sosial diantaranya manfaat program kematian (JK), klaim jaminan kecelakaan kerja karyawan (JKK), dan program jaminan pemeliharaan kesehatan.<sup>7</sup>

**Tabel 4.7**

**Hasil dari jawaban Kuesioner Responden**

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Jaminan Sosial (X2)	JS1	5	4,4%	14	12,3%	30	26,3%	46	40,4%	19	16,7%
	JS2	0	0%	8	7%	25	21,9%	48	42,1%	33	28,9%
	JS3	0	0%	20	17,5%	41	36%	41	36%	12	10,5%
	JS4	5	4,4%	10	8,8%	33	28,9%	53	46,5%	13	11,4%
	JS5	6	5,3%	8	7%	36	31,6%	48	42,1%	16	14%
	JS6	3	2,6%	8	7%	47	41,2%	41	36%	15	13,2%

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Dari hasil penelitian pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan netral dan setuju terhadap item-item jaminan sosial. Yang berarti karyawan KSPPS Ya

<sup>7</sup> Betaria Agustina dkk, *Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada Pt Telkomsel Cabang Pangkalpinang)*, Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JPMB), Volume 2, Issue 1, Februari 2015, hlm. 21.

Umami MAS Pati memperoleh jaminan sosial secara maksimal agar produktivitas karyawan meningkat.

c. Variabel Pelatihan (X3)

Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguhsungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.<sup>8</sup>

**Tabel 4.8**

**Hasil dari jawaban Kuesioner Responden**

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
PL1	5	4,4%	14	12,3%	28	24,6%	48	42,1%	19	16,7%
PL2	0	0%	9	7,9%	23	20,2%	48	42,1%	34	29,8%
PL3	0	0%	20	17,5%	41	36%	40	35,1%	13	11,4%

<sup>8</sup> Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 3, 2013.

PL4	8	7%	13	11,4%	37	32,5%	28	24,6%	28	24,6%
PL5	0	0%	17	14,9%	32	28,1%	45	39,5%	20	17,5%
PL6	0	0%	20	17,5%	41	36%	40	35,1%	13	11,4%
PL7	3	2,6%	12	10,5%	41	36%	44	38,6%	14	12,3%

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Dari hasil penelitian pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan netral dan setuju terhadap item-item pelatihan. Yang berarti karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati memperoleh pelatihan sesuai dengan kompetensinya agar produktivitas karyawan meningkat.

d. Variabel Produktivitas (Y)

Produktivitas merupakan keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Adapun indikator yang dipakai sebagai berikut : Kualitatif, kuantitatif, efektivitas kerja, dan efisiensi kerja.<sup>9</sup>

**Tabel 4.9**

**Hasil dari jawaban Kuesioner Responden**

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
PR1	4	3,5%	16	14%	29	25,4%	46	40,4%	19	16,7%
PR2	0	0%	8	7%	23	20,2%	49	43%	34	29,8%
PR3	0	0%	18	15,8%	43	37,7%	42	36,8%	11	9,6%

<sup>9</sup> Farisul Adab, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas*, Jurnal Ekonomi Syari'ah, 2015, Vol. 3, No.1, hlm. 52.

PR4	5	4,4%	12	10,5%	33	28,9%	52	45,6%	12	10,5%
PR5	6	5,3%	10	8,8%	37	32,5%	47	41,2%	14	12,3%
PR6	3	2,6%	10	8,8%	47	41,2%	40	35,1%	14	12,3%

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Dari hasil penelitian pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan netral dan setuju terhadap item-item etika kerja Islam. Yang berarti produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati dipengaruhi oleh etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan..

### C. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.<sup>10</sup> Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.<sup>11</sup> Dari hasil pengujian SPSS diperoleh nilai korelasi antar kedua variabel variabel bebas adalah sebagai berikut:

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 105-106.

<sup>11</sup> Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, ANDI, Yogyakarta, 2014, hlm. 103.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.267	.646		.414	.680		
	EKI	.171	.047	.182	3.618	.000	.329	3.043
	JS	.677	.066	.673	10.305	.000	.194	5.159
	PL	.115	.037	.151	3.072	.003	.344	2.906

a. Dependent Variable: PR

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan masing – masing sebesar: 0,329; 0,194;0,344 dan VIF masing – masing sebesar: 3,043;5,159;2,906. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$ . Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistik Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokolerasi yaitu jika  $(dl < dw < 4-du)$ <sup>12</sup> Test pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai

<sup>12</sup>*Ibid*, hlm. 111.

DW dengan *du* dan *dl* pada tabel. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.953 <sup>a</sup>	.909	.906	1.109	1.130

a. Predictors: (Constant), PL, EKI, JS

b. Dependent Variable: PR

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan atas regresi diperoleh angka *d*-hitung sebesar 1,130 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka *d*-hitung sebesar 1,130 tersebut dibandingkan dengan nilai *d*-teoritis dalam t-tabel *d*-statistik. Dari tabel *d*-statistik Durbin Watson dengan titik signifikan  $\alpha = 5\%$  dan jumlah data ( $n$ )=114 dan  $k=3$  diperoleh nilai *dl* sebesar 1,6410 *du* sebesar 1,7488, dan *4-du* sebesar 2,2512. Karena hasil pengujiannya adalah  $0 < d < dl$  ( $0 < 1,130 < 1,6410$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya

pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi.<sup>13</sup> Dan dapat dilihat dengan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>14</sup> Adapun hasil pengujian heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.267	.646		.414	.680		
	EKI	.171	.047	.182	3.618	.000	.329	3.043
	JS	.677	.066	.673	10.305	.000	.194	5.159
	PL	.115	.037	.151	3.072	.003	.344	2.906

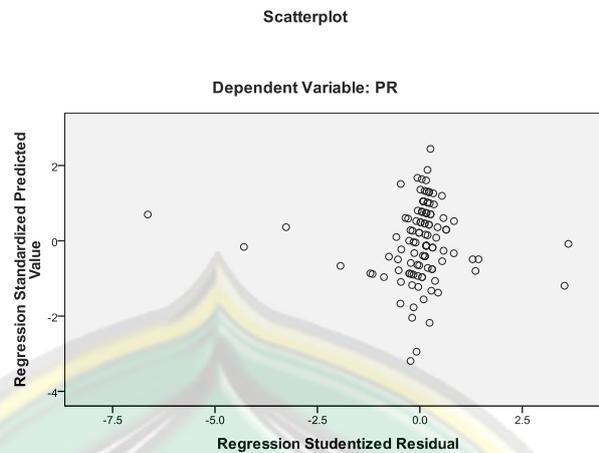
a. Dependent Variable: PR

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

<sup>13</sup> Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hlm.139.

<sup>14</sup> Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm 115.

Gambar 4.1



*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

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

#### 4. Uji Normalitas

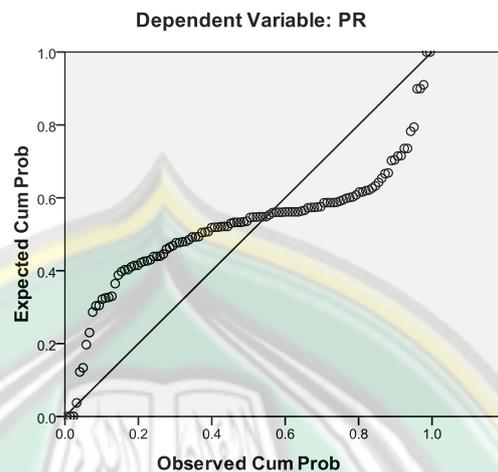
Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.<sup>15</sup> Adapun hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm 90.

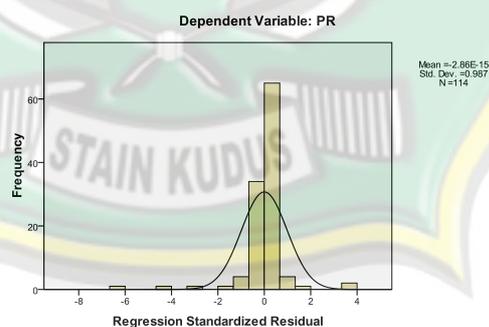
Gambar 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Gambar 4.3

Histogram

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Dari grafik histogram pada gambar di atas, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng yang membentuk lonceng sempurna. Selain menggunakan histogram, juga dapat dilihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan

gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

## D. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.267	.646		.414	.680		
	EKI	.171	.047	.182	3.618	.000	.329	3.043
	JS	.677	.066	.673	10.305	.000	.194	5.159
	PL	.115	.037	.151	3.072	.003	.344	2.906

a. Dependent Variable: PR

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,064$ ,  $X_2 = 0,734$ ,  $X_3 = 0,106$  dan konstanta sebesar 4,084 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,267 + 0,171X_1 + 0,677X_2 + 0,115X_3 + e$$

Dimana:

$X_1$  : Etika Kerja Islam

- $X_2$  : Jaminan Sosial  
 $X_3$  : Pelatihan  
 $Y$  : Produktivitas Karyawan  
 $a$  : Konstanta  
 $b_1$  : Koefisien regresi antara etika kerja Islam terhadap produktivitas karyawan  
 $b_2$  : Koefisien regresi antara jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan  
 $b_3$  : Koefisien regresi antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan  
 $e$  : Error

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Konstanta  $a = 0,267$  memberikan arti bahwa jika variabel independent dianggap konstanta maka rata-rata produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,267.
- b) Nilai koefisien regresi sebesar 0,171. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu etika kerja Islam ( $X_1$ ) maka akan menambah produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,171.
- c) Nilai koefisien regresi sebesar 0,677. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu jaminan sosial ( $X_2$ ) maka akan menambah produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,677.
- d) Nilai koefisien regresi sebesar 0,115. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu pelatihan ( $X_3$ ) maka akan menambah produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,115.

## 2. Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.  $R^2$  yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan.

*Adjusted R Square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen ke dalam persamaan:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.953 <sup>a</sup>	.909	.906	1.109	1.130

a. Predictors: (Constant), PL, EKI, JS

b. Dependent Variable: PR

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,906 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel etika kerja Islam ( $X_1$ ), persepsi jaminan sosial ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi sebesar 90,6%. Jadi besarnya pengaruh antara etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 90,6% sedangkan sisanya ( $100\% - 90,6\% = 9,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### 3. Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X$ ) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . ( $n$ ) adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (114-3-1)$  atau derajat kebebasan 110 dengan signifikan 5% adalah 1,9817. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Statistik Uji t (Uji Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.267	.646		.414	.680		
	EKI	.171	.047	.182	3.618	.000	.329	3.043
	JS	.677	.066	.673	10.305	.000	.194	5.159
	PL	.115	.037	.151	3.072	.003	.344	2.906

a. Dependent Variable: PR

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017*

a. Pengaruh etika kerja Islam terhadap produktivitas karyawan

Hasil pengujian statistik etika kerja Islam terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,618 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,9817 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada diatas 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,618 > 1,9817$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi etika kerja Islam merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara etika kerja Islam terhadap produktivitas karyawan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh etika kerja Islam.

b. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan

Hasil pengujian statistik jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  10,305 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,9817 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $10,305 > 1,9817$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi jaminan sosial merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh jaminan sosial.

c. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan

Hasil pengujian statistik pelatihan terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,072 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,9817 dan nilai p value (sig) 0,003 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $3,072 > 1,9817$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi pelatihan merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

## E. Pembahasan dan Analisis

### 1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap produktivitas karyawan

Etika kerja Islam merupakan pancaran nilai yang ikut membentuk corak khusus, karakteristik etika kerja Islam.

Hasil pengujian statistik etika kerja Islam terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,618 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,9817 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada diatas 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,618 > 1,9817$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi etika kerja Islam merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati.

Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa etika kerja Islam mempengaruhi produktivitas karyawan. Sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisul Adab dimana dalam

penelitiannya etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain karyawan merasa puas, nyaman dan loyal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi, jika mereka bekerja dengan menerapkan etika tanpa mengabaikan prinsip berusaha, persaingan, keterbukaan, dan moralitas.

## 2. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh Negara guna menjamin warganegaraanya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak.

Hasil pengujian statistik jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  10,305 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,9817 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $10,305 > 1,9817$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi jaminan sosial merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati.

Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa jaminan sosial mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Khafidhoh dimana dalam penelitiannya variabel jaminan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Adanya pemberian jamnnan sosial begi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan baik.

## 3. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil pengujian statistik pelatihan terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,072 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,9817 dan nilai p value (sig) 0,003 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti  $t_{hitung}$

lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $3,072 > 1,9817$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi pelatihan merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati.

Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa pelatihan mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonando dkk, dimana dalam penelitiannya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik posisi posisi pelatihan bagi karyawan dengan menerapkan dan memberikan instruktur pelatihan, peserta yang antusias dalam pelatihan, materi yang disajikan sesuai dengan pekerjaan, metode yang disajikan mudah dan dipahami para karyawan, serta adanya tujuan yang jelas dari pelatihan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

## **F. Implikasi Penelitian**

### **1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi dan manajemen terutama tentang manajemen sumber daya manusia.

Dengan mempelajari manajemen sumber daya manusia, para SDM akan mengetahui bagaimana cara meningkatkan produktivitas tetapi SDM juga harus memperhatikan etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan.

### **2. Implikasi Praktis**

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan. Apabila ketiga variabel tersebut berjalan dengan baik, tentunya akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan ya Ummi MAS Pati. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Ya Ummi MAS Pati akan berjalan dengan mudah.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan hanya dipengaruhi oleh jaminan sosial.

