

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

Gambaran objek penelitian ini dilakukan pada lima lokasi BMT di Kabupaten Pati yang dipandang sebagai representasi dari 34 BMT yang ada di Kabupaten Pati. Adapun BMT yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
BMT Kabupaten Pati tahun 2017

No	Nama Koperasi Kabupaten Pati	Alamat
1	Bmt Fastabiq	Ds. Tambaharjo Jl. Pati –Tayu Km 3 Pati
2	Yaumi MAS	Jl. KH Dahlan No 23B Pati
3	Harum	Jl. Kolonel Sugiono No. 32 Pati
4	Alfath	Ds. Pesagen Kec. Gunungwungkal Pati
5	Arrohmah	Ds. Langenharjo Kec. Margorejo Pati

Gambaran secara umum BMT Fastabiq Pati semakin maju dan berkembang memasuki usianya yang mendekati dua dekade, BMT Fastabiq semakin mengokohkan jati dirinya sebagai lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya. Tidak hanya di wilayah Pati ataupun Jawa Tengah, di tingkat nasional pun BMT Fastabiq mendapatkan kepercayaan yang besar di kalangan pelaku dan masyarakat ekonomi mikro, kecil dan menengah.

Terbukti dengan tetap dicatatnya BMT Fastabiq dalam Buku 100 Koperasi Besar Indonesia. Bahkan mengalami peningkatan dari peringkat 63 menjadi peringkat 41. Selain itu, manajemen BMT Fastabiq juga diakui sudah berstandar internasional. Hal ini dibuktikan dengan sudah diduplikasinya

Sertifikat ISO 9001: 2008 dari Lembaga Sertifikasi Internasional TUV NORD Jerman.

Pemberlakuan MEA di tahun 2016 dan prediksi Perubahan Ekonomi Global Tahun 2020 mengharuskan BMT Fastabiq terus meningkatkan kinerja manajemen yang profesional. Dengan manajemen berstandar ISO 9001: 2008 diharapkan komitmen profesional dan syariah dapat terjaga. Selain itu juga terus mengembangkan kemitraan dan jaringan antar koperasi/BMT maupun dengan lembaga ekonomi syariah termasuk perbankan. Sehingga BMT Fastabiq menjadi mitra yang sejajar, bukan kepanjangan tangan perbankan syariah atau lembaga keuangan lainnya.

Orientasi ekonomi dan sosial terus menerus diseimbangkan. Dalam sisi ekonomi, jasa produk syariah ternyata sangat banyak diminati masyarakat pelaku ekonomi, khususnya oleh para pengusaha/pedagang mikro, kecil dan menengah. Dalam sisi sosial BMT Fastabiq menyalurkan Zakat, Infaq dan Shadaqah. Ini dimaksudkan untuk menyeimbangkan aspek material dan spiritual serta sebuah solusi dalam kegiatan ekonomi masyarakat, juga tidak lupa memperhatikan keadaan masyarakat miskin yang tidak berdaya, ataupun kegiatan peningkatan pendidikan dan dakwah kemasyarakatan.

BMT ini telah mengalami kemajuan yang cukup pesat dan misi yang diembannya di jalankan secara konsisten sehingga memberikan kontribusi yang sangat signifikan dan positif sekali dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu : meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, serta mengutamakan kepuasan anggota.¹

Gambaran secara umum BMT Yaumi MAS juga mengalami perkembangan di berbagai tempat mencapai 23 cabang. BMT Yaumi MAS kantor pusatnya di Kabupaten Pati, tetapi juga mempunyai cabang-cabang di lain kabupaten. BMT Yaumi MAS ini merupakan BMT tertua di kabupaten Pati

¹www.bmtfastabiq.co.id diakses 6 Juni 2017

yang pada awalnya bernama BMT Yaummi MAS, kemudian dalam pengembangannya mengikuti kebijakan pemerintah sehingga namanya menjadi BMT Yaumi MAS.

Adapun visi BMT Yaumi MAS adalah menjadi lembaga keuangan yang mengedepankan profit dengan berdasarkan syari'ah. Misi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Menjunjung tinggi Akhlaqul Karimah dalam mengelola amanah umat.
- b. Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota.
- c. Menjadikan BMT Yaummi MAS tumbuh berkembang secara sehat dan tolok ukur kewajaran lembaga keuangan pada umumnya.
- d. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.

Berdasarkan visi dan misinya, maka BMT Yaumi MAS bertujuan : untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan mengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syari'ah, menjunjung tinggi akhlaqul karimah serta mengutamakan kepuasan anggota.²

BMT lain yang juga diteliti adalah BMT Alfath. Lokasi kantor pusat BMT Alfath ini berada di pinggiran Kabupaten Pati, tepatnya di Desa Pesagen Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.

BMT Alfath juga mengalami kemajuan yang cukup baik, hal tersebut dibuktikan dengan adanya cabang-cabang dari BMT Alfath yang sampai saat ini memiliki 3 cabang, dengan omset yang sudah mencapai 8 milyar, ini adalah angka yang cukup fantastis bagi BMT yang berlokasi di Gunungwungkal.

Adapun visi yang hendak diwujudkan adalah : menjadi Lembaga Keuangan Syariah terdepan dalam Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Yang Mandiri. Misi yang dilakukan adalah :

- a. Membangun lembaga keuangan syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.

²<http://bmtyaumifatimah.blokspot.co.id> diakses 6 Juni 2017

- b. Menjadikan lembaga keuangan syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- c. Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi mikro, kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq, sodaqoh dan wakaf guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi dominansi ekonomi ribawi.
- d. Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga keuangan syari'ah yang sehat dan tangguh.
- e. Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat islam sebagai *Khoera Ummat*.³

Selain visi dan misi tersebut, BMT Alfath juga memiliki prinsip kerja sebagai berikut :

a. **Pemberdayaan**

BMT Alfath adalah Lembaga Keuangan Syariah yang selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumberdaya insani, dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang finansial dan pemasaran, sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

b. **Keadilan**

Sebagai *Intermediary Institution*, BMT Alfath menerapkan azas kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun dengan sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.

³Hasil wawancara dengan direktur BMT Alfath 2018

c. **Pembebasan**

Sebagai Lembaga Keuangan Syariah, BMT Alfath berazaskan *Akhlaqul Karimah* dan kerahmatan, dengan produk-produknya, insya Allah akan membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.

BMT Alfath sebagai lembaga keuangan mikro syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan.

Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rosulallah yang disingkat SAFT :

a. **Shidiq**

Menjaga integritas pribadi yang mencirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.

b. **Amanah**

Menjadi terpercaya, peka, objektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

c. **Fathonah**

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

d. **Tabligh**

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

BMT Harum dengan alamat Jl Kolonel Sugiono Pati, juga menjadi lokasi tempat penelitian. Koperasi ini sudah berdiri tahun 2006, perkembangannya sangat baik. Perkembangannya sampai sekarang sudah bertambah cabang, jadi banyak kantor cabang. Jumlah karyawan sampai

dengan penelitian ini dilakukan tidak kurang dari seratus orang. Kondisi karyawan keluar masuk.⁴

Adapun visi yang hendak diwujudkan adalah : menjadikan Lembaga Keuangan Syariah yang sangat maju dalam mengembangkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Misi yang dilakukan adalah :

1. Meningkatkan lembaga keuangan syari'ah yang mampu mengembangkan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadikan umat yang mandiri.
2. Menjadikan lembaga keuangan syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
3. Mengusahakan pendanaan atas dasar *ta'awun* dari semua golongan untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi mikro, kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq, sodaqoh dan wakaf guna mempercepat proses menyejahterakan umat, sehingga terbebas dari dominasi dominansi ekonomi ribawi.
4. Melakukan usaha peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi umat, sehingga menjadi lembaga keuangan syari'ah yang sehat dan tangguh.
5. Mengusahakan terwujudnya lembaga keuangan syariah yang mampu memberdayakan dan membebaskan masyarakat lemah dari rentenir.

Lokasi penelitian terakhir adalah BMT Arrohmah Desa Langenharjo Kecamatan Margorejo Pati. Koperasi ini berdiri tahun 2009, namun perkembangannya termasuk cukup baik. Jumlah karyawan sebanyak tujuh puluh tiga orang, namun ketua koperasisangat aktif dalam memimpin operasional BMT Arrohmah.⁵ Impian yang hendak diwujudkan dalam visi BMTArrohmah adalah menjadi lembaga keuangan yang benar-benar berdasarkan syariah.

⁴Observasi 7 mei 2018

⁵Wawancara dengan direktur BMT Arrohmah 2018

Misi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dalam mengelola amanah umat.
2. Memberi pelayanan yang berkualitas.
3. Bersikap sopan santun dan peduli terhadap anggota
4. Meningkatkan kesejahteraan anggota sesuai dengan semangat ajaran Islam agar dapat mengentaskan umat dari kegelapan menuju dunia terang benderang.

Secara umum BMT Kabupaten Pati tidak menerapkan kebijakan mundhorobah dengan alasan tingkat kepercayaan masyarakat Indonesia tidak sama dengan masyarakat Arab. Sehubungan dengan hal ini, maka koperasi syariah menjual produk murobahah dan ijarah.⁶

2. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2.
Data Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
21 – 30 tahun	40	40%
31 – 40 tahun	37	37%
41 – 50 tahun	15	15%
> 50 tahun	8	8%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat dijelaskan bahwa dari karyawan yang berjumlah 100 responden terbanyak adalah responden yang berumur 21

⁶Wawancara dengan MUI Kabupaten Pati bidang ekonomi 3 Mei 2018

sampai dengan 30 tahun sebesar 40 persen. Berikutnya kelompok umur 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 37 persen, kemudian kelompok umur 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 persen dan terendah adalah umur diatas 50 tahun yaitu 8 persen.

b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3.

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Presentase (%)
SMP/ sederajat	10	10%
SMA/ sederajat	62	62%
D3	0	0%
S1	26	26%
S2	2	2%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa dari 100 karyawan terbanyak adalah responden dengan latar belakang pendidikan SMA atau sederajat yaitu sebesar 62 persen. Kelompok dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 26 persen, latar belakang pendidikan SMP atau sederajat sebanyak 10 persen, latar belakang pendidikan D3 sebanyak 0 persen, dan karyawan dengan latar belakang pendidikan S2 sebanyak 2 persen. Responden penelitian ini menggambarkan karakteristik populasi penelitian dari segi latar belakang pendidikan tanpa meneliti pengetahuan dan keterampilan responden yang diperoleh melalui diklat yang diselenggarakan oleh BMT masing- masing atau lembaga lainnya.

c. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4.

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
(1 – 5) Tahun	10	10%
(6 – 10) Tahun	72	72%
(11 – 15) Tahun	8	8%
(16 – 20) Tahun	7	7%
> (21) Tahun	3	3%
Jumlah	100	100%

Dari Tabel 4.4. dapat dilihat bahwa dari 100 karyawan terbanyak adalah responden dengan masa kerja terbanyak 6 – 10 tahun, kemudian yang bermasa kerja 1-5 tahun dengan masing-masing jumlah responden 72 dan 10. Sementara untuk masa kerja 11 – 15 tahun dan masa kerja di atas 16 tahun persentasenya masing- masing yaitu 8% dan 7%. Kemudian di atas 21 tahun jumlah karyawan sebanyak 3%.

d. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.5.

Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Usia	Jumlah	Presentase (%)
Belum Menikah	47	47%
Sudah Menikah	53	53%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat dilihat bahwa dari 100 karyawan yang belum menikah lebih sedikit dari pada yang sudah menikah, yaitu : (53>43).

3. Deskripsi Data Frekuensi Jawaban Responden

Data penelitian ini di diskripsikan berdasarkan frekuensi jawaban responden terhadap butir-butir angket pada tiap-tiap variabel. Skala pengukuran 1 – 5 dengan alternative pilihan : SS (Sangat Setuju) = 5, S (Setuju) = 4, KS (Kurang Setuju) = 3, TS (Tidak Setuju) = 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) = 1. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terlampir dan berikut ini dideskripsikan dalam bentuk tabulasi.

Variabel dalam penelitian ini yang hendak dideskripsikan terdiri dari variabel spiritualitas di tempat kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Kemudian sebagai variabel terikat adalah loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati variabel spiritualitas dalam kuisisioner terdapat 9 butir pernyataan, sedangkan variabel kompensasi sebanyak 10 butir pernyataan dan variabel motivasi kerja sebanyak 8 butir pernyataan. Selanjutnya variabel loyalitas karyawan sebagai variabel yang menjadi isu sentral penelitian dalam kuisisioner memuat 10 butir pernyataan. Setiap butir pernyataan dideskripsikan berdasarkan frekuensi jawaban responden baik dalam bentuk bilangan maupun dalam bentuk prosentase. Guna lebih memperjelas hasil analisis diskriptif yang dimaksud dapat disajikan seperti dibawah ini :

a. Spiritualitas

Tabel. 4.6

Data Frekuensi Jawaban Responden Variabel Spiritualitas

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jml
1. Selama bekerja di BMT saya benar-benar mencintai dan menikmati pekerjaan saya.	0%	1%	43%	52%	4%	100%
2. Mencintai dan menikmati pekerjaan di BMT saya lakukan karena sudah sesuai dengan cita-	0%	3%	38%	52%	7%	100%

cita saya.						
3. Saya selalu bersemangat untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab saya di tempat saya kerja.	0%	3%	35%	55%	7%	100%
4. Pekerjaan di BMT sangat berhubungan dengan kehidupan saya sebagai karyawan.	0%	2%	28%	55%	5%	100%
5. Pekerjaan saya di BMT telah dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.	0%	1%	47%	47%	5%	100%
6. Pekerjaan yang saya lakukan selama ini memiliki manfaat sosial yang sangat besar.	0%	2%	39%	58%	1%	100%
7. Saya memperoleh pengakuan dari masyarakat atas pekerjaan saya di BMT ini.	0%	4%	28%	63%	4%	100%
8. Bekerja di BMT ini benar-benar bermakna di diri saya.	0%	4%	33%	63%	0%	100%
9. Banyak nilai kebaikan yang saya peroleh selama berkerja di BMT ini.	0%	3%	38%	53%	6%	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa frekuensi terbesar jawaban responden adalah pada alternatif jawaban setuju (S). Kemudian dari tabel

juga menunjukkan bahwa alternatif jawaban responden ada yang persentasenya 0 yaitu terletak pada alternatif jawaban sangat tidak setuju (STS).

b. Kompensasi

Tabel. 4.7

Data Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jml
1. Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya.	0%	2%	43%	52%	3%	100%
2. Jumlah gaji sudah sesuai dengan harapan saya.	0%	5%	38%	53%	4%	100%
3. Selain gaji, saya juga menerima insentif yang cukup memuaskan	0%	0%	45%	54%	1%	100%
4. Insentif yang saya terima sangat bermanfaat.	0%	5%	46%	43%	6%	100%
5. Gaji yang diberikan sudah layak	1%	5%	31%	56%	7%	100%
6. Gaji yang saya terima tidak jauh berbeda dengan karyawan ditempat kerja lain	1%	7%	36%	46%	10%	100%
7. Pemberian gaji sudah adil	1%	4%	45%	46%	5%	100%
8. Setiap pemberian gaji selalu	0%	5%	47%	42%	6%	100%

ada rasa keadilan						
9. Selain gaji di BMT saya juga menerima banyak fasilitas	1%	1%	26%	66%	6%	100%
10. Selain gaji dan fasilitas, karyawan di BMT juga mendapat tunjangan	1%	3%	36%	55%	5%	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar jawaban responden adalah pada alternatif jawaban setuju (S). Kemudian dari tabel juga menunjukkan bahwa alternatif jawaban responden ada yang persentasenya 0 yaitu terletak pada alternatif jawaban sangat tidak setuju (STS).

c. Motivasi Kerja

Tabel. 4.8

Data Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jml
1. Saya bekerja ingin memperoleh prestasi yang baik.	0%	4%	45%	48%	3%	100%
2. Prestasi kerja selalu saya kejar untuk dapat saya wujudkan	0%	3%	45%	49%	3%	100%
3. Dalam bekerja saya selalu mendapat penghargaan	1%	5%	43%	51%	0%	100%
4. Penghargaan atas hasil kerja merupakan hal penting dalam	2%	5%	37%	47%	9%	100%

diri saya.						
5. Saya bekerja dengan penuh tanggungjawab.	2%	4%	40%	47%	7%	100%
6. Tanggungjawab adalah kepribadian saya.	1%	6%	44%	42%	7%	100%
7. Ditempat kerja saya dapat mengembangkan diri.	1%	3%	22%	68%	6%	100%
8. Pekerjaan yang diberikan pada saya sangat sesuai dengan kemampuan dan keinginan saya.	1%	6%	34%	50%	9%	100%

Deskripsi frekuensi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar jawaban responden adalah pada alternatif jawaban setuju (S). Kemudian dari tabel juga menunjukkan bahwa alternatif jawaban responden yang terkecil prosentasenya adalah sangat tidak setuju (STS).

d. Loyalitas Karyawan

Tabel 4.9

Data Frekuensi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jml
1. Saya selalu mentaati peraturan dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan	0%	0%	21%	56%	23%	100%

tanggungjawab saya di BMT.						
2. Taat peraturan adalah kepribadian saya	0%	0%	38%	59%	3%	100%
3. Saya selalu bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepada saya	2%	5%	40%	44%	9%	100%
4. Bertanggungjawab sebagai karyawan adalah suatu keharusan yang wajib dilakukan	0%	10%	34%	43%	13%	100%
5. Sebagai karyawan, saya merasa memiliki BMT di tempat saya kerja	0%	0%	9%	79%	12%	100%
6. Jika BMT mengalami kesulitan, saya merasa ikut bertanggung jawab karena saya merasa memiliki	0%	5%	68%	14%	13%	100%
7. Hubungan antar pribadi dalam bekerja sangat menyenangkan	3%	11%	35%	40%	11%	100%
8. Diantara rekan-rekan karyawan kita merasa bersaudara	3%	8%	37%	49%	3%	100%

9. Saya sangat menyukai pekerjaan ini	0%	10%	22%	64%	4%	100%
10. Sulit rasanya untuk mendapatkan pekerjaan sebaik di BMT tempat saya bekerja	0%	17%	46%	32%	5%	100%

Variabel terakhir sebagai variabel dependen perlu dijelaskan secara deskriptif, yaitu deskripsi frekuensi jawaban responden untuk variabel loyalitas karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar jawaban responden adalah pada alternatif jawaban setuju (S). Kemudian dari tabel juga menunjukkan bahwa alternatif jawaban responden yang terkecil prosentasenya adalah sangat tidak setuju (STS).

4. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, hasil data yang dikumpulkan perlu terlebih dahulu dideskripsikan. Adapun hasil penelitian dari jawaban responden dapat dideskripsikan seperti di bawah ini.

Tabel 4.10
Descriptive Statistics Hasil Jawaban Responden⁷

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan (Y)	35.90	3.815	100
Spiritualitas (X1)	32.53	3.647	100
Kompensasi (X2)	35.74	4.294	100
Motivasi Kerja (X3)	28.38	3.858	100

Dari tabel di atas, yakni tabel 4.6 menunjukkan bahwa jawaban responden rata-rata adalah 35,90 untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) dari sepuluh butir item kuesioner. Skor maksimal adalah $5 \times 10 = 50$, sedangkan

⁷ Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda, Lampiran 2.

skor minimal jawaban responden adalah $1 \times 10 = 10$. Skor rata-rata loyalitas karyawan sebesar 35,90 lebih dekat dengan skor maksimal yaitu 50 daripada skor minimal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa loyalitas karyawan BMT sudah baik.

Variabel loyalitas dengan skor rata-rata 35,90 dapat dimaknai dengan membuat interval kategori. Interval katagori ini terdiri dari lima katagori yaitu sangat loyal, loyal, kurang loyal, tidak loyal, dan sangat tidak loyal. Adapun caranya untuk membuat interval katagori:

$$\frac{(\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})}{5} - 1 = \text{besarnya interval}$$

Untuk variabel loyalitas skor tertinggi = 50; skor terendah = 10; maka hasilnya:

$$\frac{(50 - 10)}{5} - 1 = 7$$

Berdasarkan perhitungan ini, dapat dibuat tabel interval kategori seperti di bawah ini:

Tabel 4.11
Interval Kategori Variabel Loyalitas

No	Interval	Katagori
1	10-17	Sangat Tidak loyal
2	18-25	Tidak loyal
3	26-33	Kurang loyal
4	34-41	Loyal
5	42-50	Sangat loyal

Berdasarkan tabel 4.11 ini, maka skor rata-rata loyalitas karyawan BMT kabupaten Pati sebesar 35,90 termasuk dalam katagori Loyal.

Selanjutnya untuk variabel spiritulitas rata-rata 32,53 sementara skor maksimal $5 \times 9 = 45$. Dengan demikian spiritulitas karyawandi tempat kerja termasuk kategori baik. Variabel spiritualitas dengan skor rata-rata 32,53

dapat dimaknai dengan membuat interval kategori. Interval katagori ini terdiri dari lima katagori yaitu sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Adapun caranya untuk membuat interval katagori:

$$\frac{(\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})}{5} - 1 = \text{besarnya interval}$$

Untuk variabel spiritualitas skor tertinggi = 45; skor terendah = 9; maka hasilnya:

$$\frac{(45 - 9)}{5} - 1 = 6$$

Berdasarkan perhitungan ini, dapat dibuat tabel interval kategori seperti di bawah ini:

Tabel 4.12

Interval Kategori Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

No	Interval	Katagori
1	9-15	Sangat Tidak baik
2	16-22	Tidak baik
3	23-29	Kurang baik
4	30-36	Baik
5	37-45	Sangat baik

Berdasarkan tabel 4.11 ini, maka skor rata-rata spiritualitas karyawan BMT kabupaten Pati sebesar 32,53 termasuk dalam katagori baik.

Variabel kompensasi dengan skor rata-rata 35,74 dan skor maksimal 5 x 10 = 50. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden mendekati skor maksimal. Sehingga dapat dinyatakan termasuk dalam kategori sudah baik. Interval katagori ini terdiri dari lima katagori yaitu kompensasi sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Adapun caranya untuk membuat interval katagori:

$$\frac{(\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})}{5} - 1 = \text{besarnya interval}$$

Untuk variabel kompensasi skor tertinggi = 50; skor terendah = 10; maka hasilnya:

$$\frac{(50 - 10)}{5} - 1 = 7$$

Berdasarkan perhitungan ini, dapat dibuat tabel interval kategori seperti di bawah ini:

Tabel 4.13

Interval Kategori Variabel Kompensasi

No	Interval	Katagori
1	10-17	Sangat Tidak baik
2	18-25	Tidak baik
3	26-33	Kurang baik
4	34-41	Baik
5	42-50	Sangat baik

Berdasarkan tabel 4.13 ini, maka skor rata-rata kompensasi karyawan BMT kabupaten Pati sebesar 35,74 termasuk dalam katagori baik.

Adapun variabel terakhir, yaitu motivasi kerja dengan skor rata-rata 28,38. Sementara untuk skor maksimal $8 \times 5 = 40$. Hal ini berarti motivasi kerja termasuk dalam kategori sudah baik, karena skor rata-rata mendekati skor maksimal daripada skor minimal delapan. Interval katagori ini terdiri dari lima katagori yaitu kompensasi sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Adapun caranya untuk membuat interval katagori:

$$\frac{(\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})}{5} - 1 = \text{besarnya interval}$$

Untuk variabel motivasi skor tertinggi = 40; skor terendah = 8; maka hasilnya:

$$\frac{(40 - 8)}{5} - 1 = 5$$

Berdasarkan perhitungan ini, dapat dibuat tabel interval kategori seperti di bawah ini:

Tabel 4.14

Interval Kategori Variabel Motivasi Kerja

No	Interval	Katagori
1	8 – 13	Sangat Tidak baik
2	14 – 19	Tidak baik
3	20 – 25	Kurang baik
4	26 – 31	Baik
5	32 – 40	Sangat baik

Berdasarkan tabel 4.13 ini, maka skor rata-rata motivasi karyawan BMT kabupaten Pati sebesar 28,38 termasuk dalam katagori baik.

5. Analisis Korelasional

Hasil olah data dengan program SPSS menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan terikat seperti disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.15

Descriptive Statistics Hasil Analisis Korelasi dengan Program SPSS⁸

Correlations

		Loyalitas Karyawan (Y)	Spiritualitas (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi Kerja (X3)
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1.000	.739	.780	.779
	Spiritualitas (X1)	.739	1.000	.742	.779
	Kompensasi (X2)	.780	.742	1.000	.852
	Motivasi Kerja (X3)	.779	.779	.852	1.000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan (Y)	.	.000	.000	.000
	Spiritualitas (X1)	.000	.	.000	.000
	Kompensasi (X2)	.000	.000	.	.000
	Motivasi Kerja (X3)	.000	.000	.000	.
N	Loyalitas Karyawan (Y)	100	100	100	100
	Spiritualitas (X1)	100	100	100	100
	Kompensasi (X2)	100	100	100	100
	Motivasi Kerja (X3)	100	100	100	100

⁸Ibid, Lampiran 2.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara loyalitas karyawan dengan spiritualitas adalah 0,793. Sementara R_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $N = 100$ adalah 0,197. Hal ini berarti R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} ($0,813 > 0,197$). Oleh karena R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka terdapat korelasi yang kuat antara loyalitas karyawan dengan spiritualitas di tempat kerja BMT Kabupaten Pati.

Variabel loyalitas karyawan dengan kompensasi berkorelasi sebesar (R_{hitung}) = 0,780. Sementara R_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $N = 100$ adalah 0,197. Hal ini berarti R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} ($0,780 > 0,197$). Oleh karena R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka terdapat korelasi yang kuat antara loyalitas karyawan dengan kompensasi.

Korelasi variabel loyalitas karyawan dengan motivasi kerja berkorelasi sebesar (R_{hitung}) = 0,779. Sementara R_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $N = 100$ adalah 0,197. Hal ini berarti R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} ($0,779 > 0,197$). Oleh karena R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka terdapat korelasi yang tinggi antara loyalitas karyawan dengan motivasi kerja.

6. Analisis Regresi

Sebelum dilakukan analisis regresi perlu dianalisis persyaratan-persyaratan regresi yang lazim dikenal dengan asumsi klasik. Asumsi klasik dalam penelitian ini yang hendak dianalisis adalah normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai persyaratan regresi adalah sebagai berikut:

a. Normalitas

Normalitas dalam statistik parametric seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk sampel kecil. Hasil uji normalitas dalam

penelitian ini dilakukan dengan program SPSS dapat disajikan dengan tabel di bawah ini.

Tabel 4.16

Uji Normalitas dengan Program

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14975396
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.730
Asymp. Sig. (2-tailed)		.662

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

SPSS⁹

Menurut Ghozali: uji normalitas data bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot*. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.¹⁰

Uji normalitas dalam penelitian ini sebagaimana tabel di atas menunjukkan bahwa Asymp.Sig lebih besar dari taraf signifikansi. Ketentuannya jika Asymp.Sig lebih besar dari taraf signifikansi maka H_0 diterima. Berdasarkan analisis ini maka distribusi data yang hendak dianalisis adalah terdistribusi normal.

⁹*Ibid*, Lampiran 2.

¹⁰ Imam Ghozali, *Ibid*, hlm. 106.

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Fungsi uji multikolinieritas untuk menguji hubungan linier di antara beberapa variabel dari variabel independen. Adapun hasil uji multikolinieritas dengan program SPSS dapat disajikan dengan program di bawah ini:

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas dengan Program SPSS¹¹

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Spiritualitas (X1)	.370	2.701
	Kompensasi (X2)	.258	3.876
	Motivasi Kerja (X3)	.225	4.435

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabelindependen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.¹²

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat dinyatakan bahwa model analisis regresi memenuhi persyaratan multikolinieritas.

¹¹ *Ibid*, Lampiran 2.

¹² Imam Ghozali, *Ibid*, hlm. 106.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan program SPSS disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.18
Uji Heteroskedastisitas dengan Program SPSS¹³

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.571	1.141		-.501	.618
	Spiritualitas (X1)	.179	.055	.520	1.272	.148
	Kompensasi (X2)	-.015	.056	-.051	-.269	.788
	Motivasi Kerja (X3)	-.104	.066	-.321	-1.580	.117

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari tabel di atas menunjukkan nilai T tidak signifikan, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian maka persyaratan regresi telah dipenuhi sehingga dapat digunakan analisis regresi. Seperti telah dipaparkan di atas bahwa uji normalitas data terpenuhi, uji multikolinieritas terpenuhi dan uji heteroskedastisitas juga terpenuhi, maka untuk keperluan persyaratan analisis telah terpenuhi. Dengan demikian dapat dilakukan analisis regresi.

d. Analisis Regresi

Analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu spiritualitas di tempat kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati. Hasil oleh data dengan program

¹³*Ibid*, Lampiran 2.

SPSS untuk analisis regresi outputnya adalah seperti dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.19
Analisis Regresidengan Program SPSS¹⁴

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.075	2.067		3.906	.000
	Spiritualitas (X1)	.279	.099	.267	2.824	.006
	Kompensasi (X2)	.307	.101	.346	3.052	.003
	Motivasi Kerja (X3)	.274	.120	.277	2.286	.024

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Dari tabel di atas dapat dimasukkan dalam rumus regresi berganda, yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y : Loyalitas Karyawan

a : Konstanta

β_1 s/d β_3 : Koefisien regresi

X_1 : Spiritualitas

X_2 : Kompensasi

X_3 : Motivasi Kerja

e : Standar *Error*

$$Y = 8,075 + 0,279 X_1 + 0,307 X_2 + 0,274 X_3$$

Dari rumus di atas, dapat dijelaskan bahwa loyalitas karyawan sebesar 8,075 jika tidak ada variabel X_1 , X_2 , dan X_3 . Kemudian apabila X_1 mengalami satu kali kenaikan, maka harga atau skor loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,279. Hal ini jika X_2 dan X_3 dianggap tidak ada atau 0. Demikian pula jika X_2 mengalami kenaikan satu kali, maka loyalitas

¹⁴*Ibid*, Lampiran 2.

karyawan akan terpengaruh, yaitu mengalami kenaikan sebesar 0,307 Jika X_1 dan X_3 dianggap tidakada atau 0. Dengan cara yang sama apabila X_3 mengalami kenaikan satu kali, maka skor loyalitas karyawan juga terpengaruh mengalami kenaikan sebesar 0,274 jika X_1 dan X_2 dianggap tidakada atau 0.

Dari rumus regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi adalah variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan besarnya koefisien variabel kompensasi sebesar 0,307. Sedangkan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan adalah variabel motivasi kerja sebesar 0,274. Spiritualitas memiliki koefisien sebesar 0,279. Jadi kuatnya pengaruh spritualitas hampir sama dengan motivasi kerja.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji hipotesis dilakukan berdasarkan hasil analisis uji T, untuk pengaruh parsial. Analisis Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial. Pengaruh parsial artinya pengaruh setiapvariabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan pada besarnya T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} atau besarnya taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jika taraf signifikansi variabel independen di bawah lebih kecil dari 0,05 berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel yang diteliti. Berikut ini hasil uji t dengan berdasarkan data yang diolah menggunakan program SPSS.

Tabel 4.20

Hasil Uji t dengan Program SPSS¹⁵

No.	Varibel	Uji t	Signifikan	Keterangan
1	Spritualitas	0,267	0,006	0,006 < 0,05
2	Kompensasi	0,346	0,003	0,003 < 0,05
3	Motivasi Kerja	0,277	0,024	0,024 < 0,05

¹⁵*Ibid*, Lampiran 2.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji t untuk variabel spritualitas sebesar 0,267 adalah signifikan, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) dengan demikian dapat dinyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel spiritual terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh spritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati terbukti.

Variabel kompensasi hasil uji t sebesar 0,346 juga signifikan karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Berdasarkan hasil ini dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik kompensasi, maka loyalitas karyawan akan semakin baik pula. Hipotesis terbukti kebenarannya.

Hasil uji t untuk variabel motivasi ditunjukkan pada tabel di atas sebesar 0,277. Sementara tingkat signifikansinya berada di bawah 0,024 ($0,024 < 0,05$). Karena nilai signifikansi hasil uji T di bawah 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Apabila motivasi kerja meningkat, maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan yang juga ikut mengalami kenaikan. Hipotesis terbukti kebenarannya.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Jika hasil F hitung di atas sudah lebih besar dari 4, maka model yang memasukkan 2 variabel di atas sudah tepat (*fit*). Jika R kuadrat merupakan perbandingan antara variasi Y (variasi total) yang bisa dijelaskan oleh variabel penjelas, maka uji F adalah perbandingan antara variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variabel di dalam model dibanding variasi yang dijelaskan oleh variabel di luar model. R^2 dan uji F bersifat sejalan/saling

menggantikan. Karena R^2 tidak ada ujinya, maka keberartian R^2 diterima jika nilai F tinggi diatas 4. Karena nilai F hitung > 4 , yaitu sebesar 38,5 maka model cukup baik, dalam arti pemilihan kedua variabel penjelas sudah tepat.

Ketentuannya jika tingkat signifikansi hasil Uji F lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh secara simultan variabel dependen terhadap variabel independen. Dari hasil olah data dengan program SPSS menunjukkan hasil seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.21
Hasil Uji F dengan Program SPSS¹⁶

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983.477	3	327.826	68.786	.000 ^a
	Residual	457.523	96	4.766		
	Total	1441.000	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Spiritualitas (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji F ditunjukkan seperti pada tabel 4.12 sebesar 68,786 dengan taraf signifikansi 0,000. Skor signifikansi ini ternyata jauh lebih kecil dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh variabel spiritualitas, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan atau secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan signifikan dan positif. Artinya apabila ingin meningkatkan loyalitas karyawan maka perlu diperbaiki spiritualitas, kompensasi dan motivasi kerjanya. Hipotesis terbukti kebenarannya.

8. Uji Determinan (R^2)

Uji determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel spiritualitas, kompensasi dan motivasi

¹⁶*Ibid*, Lampiran 2.

kerjaterhadap loyalitas karyawan.¹⁷ Hal ini tentu tidak sama kekuatan pengaruh dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Akan tetapi uji determinasi tidak merinci mana variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan BMT di Kabupaten Pati. Dari hasil penelitian maka uji determinansi tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Determinan (R^2)¹⁸

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.673	2.183

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Spiritualitas (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Uji determinan (R^2) pada tabel di atas ditunjukkan pada kolom *adjusted R square*. Pada kolom ini besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 0,673. Hal ini berarti loyalitas karyawan dipengaruhi oleh spiritualitas, kompensasi dan motivasi kerjasebesar 67,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 67,3\%$) = 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan terhadap hasil analisis data dilakukan berdasarkan teori-teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi. Hal ini dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan variabel satu dengan yang lain dan melakukan prediksi-prediksi berdasarkan hasil pembahasan. Dalam pembahasan ini terdapat sub-sub bahasan tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

¹⁷ Suryani dan Hendriyadi, *Op.Cit.*, hlm. 136.

¹⁸ *Ibid*, Lampiran 2.

1. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas kerja karyawan BMT Kabupaten Pati

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja skor rata-rata sebesar 32,53; setelah dianalisis termasuk dalam kategori baik. dengan demikian spiritualitas tempat kerja di BMT pada karyawannya sudah termasuk baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *t* untuk variabel spritualitas sebesar 0,267 adalah signifikan, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) dengan demikian dapat dinyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel spiritualitas terhadap loyalitas karyawan. Apabila spiritualitas di tempat kerja karyawan BMT Kabupaten Pati mengalami kenaikan, maka dapat dipastikan karyawan akan memiliki loyalitas yang meningkat. Kondisi seperti ini tentu akan dapat mendorong perusahaan untuk lebih maju dan dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Loyalitas adalah suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setiakawan terhadap perusahaan dalam hal ini BMT Kabupaten Pati dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja oleh karyawan BMT Kabupaten Pati.

Pengaruh spiritualitas terhadap loyalitas kerja karyawan dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aminah tentang “Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan melalui variabel mediator kepuasan kerja dan komitemn organisasi di BMI, BSM, dan BRIS KC Malang”. Hasil penelitian menyimpulkan antara lain spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sejalan hasil penelitian ini, maka hasil

penelitian yang telah dilakukan pada karyawan BMT Kabupaten Pati dikuatkan atau diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu.

Karyawan BMT yang memiliki spiritualitas menunjukkan adanya rasa mencintai atas pekerjaannya dan menikmatinya. Kondisi kejiwaan semacam ini jika terus tumbuh dan berkembang maka dapat melahirkan kepribadian yang loyal terhadap perusahaan dalam hal ini BMT Kabupaten Pati. Spiritualitas di tempat kerja juga menunjukkan adanya kesesuaian dengan cita-cita karyawan. Pekerjaan yang memiliki kesesuaian dengan cita-cita karyawan tentu berdampak positif sehingga dapat mempengaruhi kepribadian yang loyal terhadap perusahaannya.

Semangat melakukan tugas juga merupakan bagian dari spiritualitas di tempat kerja. Jika karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan tugas-tugasnya maka hal ini berarti karyawan yang benar-benar loyal. Permasalahan loyalitas juga tidak bisa lepas dari kehidupan karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan karyawan berhubungan dengan kehidupannya maka karyawan akan meningkat kepribadian loyalitasnya.

Karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi dia akan melakukan pekerjaan dengan penuh loyalitas karena pekerjaan di BMT dipandang sangat berhubungan dengan kehidupannya. Selain sangat berhubungan dengan kehidupannya dengan bekerja di BMT dia merasakan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga kebutuhan hidupnya menjadi merasa lebih sejahtera.

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki loyalitas dirasakan memiliki manfaat sosial yang sangat besar. Karyawan merasa mendapatkan banyak saudara dan keberadaannya menjadi terhormat di tengah-tengah masyarakat. Spiritualitas di tempat kerja itu nampak bahwa dengan pekerjaannya ia memperoleh pengakuan dari masyarakat. Kondisi inilah yang benar-benar sangat bermakna sekali bagi diri karyawan, sehingga menjadikan tingginya energi loyalitas karyawan.

Spiritualitas di tempat kerja telah mampu menjadikan karyawan memperoleh banyak nilai kebaikan. Hal ini dirasakan benar dan disadari oleh karyawan sehingga menyebabkan karyawan yang bersangkutan menjadi sangat loyal. Semakin tinggi loyalitasnya dia merasa semakin banyak nilai kebaikan yang ia peroleh. Disadari benar bahwa selama ini loyalitasnya terhadap pekerjaan di BMT tidak sia-sia. Banyak kebaikan yang dirasakan seperti terpenuhinya kebutuhan, memperoleh pengakuan dari masyarakat dan apa yang dia lakukan sudah sesuai dengan cita-cita hidupnya.

Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aminah yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Variabel Mediator Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di BMI, BSM, dan BRIS KC Malang” yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Memperkuat hasil penelitian ini, bahwa hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Yunizar yang berjudul “Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja” yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh sangat positif terhadap perilaku karyawan. Semakin baik spiritualitas di tempat kerja, maka perilaku karyawan menjadi semakin baik.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dinyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja karyawan BMT termasuk katagori sudah baik dengan skor rata-rata 32,53. Sementara tingkat loyalitas karyawan juga termasuk katagori baik dengan skor rata-rata 35,90. Kemudian dari hasil uji t menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan BMT Kabupaten Pati

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi skor rata-rata sebesar 35,74; setelah dianalisis termasuk dalam kategori baik. dengan demikian kompensasi yang diberikan oleh BMT pada karyawannya sudah termasuk baik. Kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap produktifitas perusahaan, dalam hal ini BMT Kabupaten Pati tentu berpengaruh terhadap loyalitas. Semakin baik pemberian kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan semakin loyal kepada lembaga. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan telah terbukti dari hasil penelitian di BMT Kabupaten Pati. Hal ini ditunjukkan hasil uji t sebesar 0,346. Angka ini menunjukkan adanya signifikansi karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Berdasarkan hasil ini dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik kompensasi, maka loyalitas karyawan akan semakin baik pula.

Hasil penelitian ini juga sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Retno Djohar Juliani. Dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan” menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan loyalitas karyawan dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sehubungan dengan hal ini, hasil penelitian adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati telah dikuatkan oleh penelitian terdahulu.

Kompensasi yang mencukupi kebutuhan akan membuat karyawan menjadi loyal terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi pemenuhan kebutuhan yang diperoleh dari kompensasi, maka loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati semakin meningkat. Kompensasi yang dipandang oleh karyawan sesuai dengan harapan, maka karyawan yang bersangkutan akan menjadi loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Kelayakan kompensasi juga sangat penting,

karena jika karyawan merasa mendapatkan kompensasi yang layak apalagi memberi manfaat yang besar, maka karyawan akan meningkat loyalitasnya.

Kompensasi dapat memberikan rasa kepuasan jika jumlah yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Dengan kata lain kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi yang diyakini dapat diterima. Jika kompensasi yang diterima sama dengan yang diyakini dapat diterima atau bahkan lebih dari apa yang seharusnya diterima, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan karyawan akan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan hubungannya dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sistem pemberian kompensasi perlu memperhatikan kelayakan agar karyawan tidak kecewa. Kompensasi yang tidak layak akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan bahkan bisa jadi karyawan merasa rendah diri bila bersamaan dengan karyawan dari institusi lain. Kondisi seperti ini tidak boleh terjadi, oleh karena itu dalam pemberian kompensasi harus benar-benar memperhatikan aspek-aspek kelayakan. Parameter kelayakan adalah jumlah kompensasi yang diterima pada umumnya oleh karyawan di wilayah kabupaten pati dari berbagai institusi swasta yang ada.

Kepuasan karyawan juga dapat diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang berkeadilan, tepat waktu dan tidak ada kecurangan-kecurangan. Bila terjadi kecurangan dalam pemberian kompensasi harus diberi sanksi tegas. Pemberian kompensasi yang bersifat diskriminatif dapat mengganggu rasa keadilan yang menimbulkan kekecewaan di hati karyawan. Menjaga rasa keadilan perlu terus dilakukan dalam pengelolaan sistem kompensasi agar dapat memenuhi rasa kepuasan karyawan.

Kepuasan karyawan BMT kabupaten Pati juga dapat diwujudkan dalam sistem kompensasi yang betul-betul menjamin kepastian terutama waktu. Sistem kompensasi yang tidak tepat waktu, sementara karyawan sudah benar-benar mengharapkan untuk memenuhi kebutuhan mereka dapat membuat karyawan kecewa yang mendalam. Sehubungan dengan hal ini jika kebetulan

seharusnya penerimaan kompensasi atau gaji jatuh pada hari libur, maka perlu diupayakan untuk dapat dicairkan sebelum jatuh hari libur dengan demikian karyawan akan merasa puas.

Kompensasi bisa berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan, jika apa yang mereka harapkan dan mereka yakini tidak terwujud dalam realisasi kompensasi yang mereka terima. Kondisi ini bisa terjadi mungkin akibat penyimpangan atau kecurangan petugas yang melakukan pembayaran kompensasi atau upah. Dalam kondisi ini diperlukan penegakan aturan-aturan yang berlaku berdasarkan kesepakatan bersama dan rasa keadilan. Jika terjadi tindakan penyimpangan dan kecurangan yang dilakukan oleh oknum karyawan sehingga menimbulkan kekecewaan bagi banyak orang yakni: karyawan penerima kompensasi, maka perlu ada sanksi secara tegas. Sanksi secara tegas ini harus dapat menimbulkan rasa jera, sehingga tidak terjadi lagi tindak penyimpangan dan kecurangan. Hal ini penting artinya agar sistem kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di BMT kabupaten Pati.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat dimaknai bahwa kompensasi mempunyai makna yang positif seperti kompensasi yang dapat mencukupi kebutuhan karyawan sehingga karyawan menjadi sejahtera kehidupannya. Kompensasi positif perlu ditingkatkan baik dari sisi jumlah, ketepatan waktu, kelayakan dan keadilan. Pengelolaan sistem kompensasi yang tidak memperhatikan jumlah kelayakan, keadilan, ketepatan waktu dapat berdampak negatif, sementara dalam penelitian ini kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan BMT kabupaten Pati. Sehubungan dengan hal ini jika kompensasi karyawan BMT kabupaten Pati mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat pula dan pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Retno Djohar Juliani yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan” yang menunjukkan bahwa kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh timbal baik. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan loyalitas karyawan dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Memperkuat hasil penelitian ini, bahwa hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan” yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai, kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai dan manajemen karir berpengaruh terhadap loyalitas pegawai serta tidak ada pengaruh tekanan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Bank Danamon Surakarta.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dinyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja karyawan BMT termasuk katagori sudah baik dengan skor rata-rata 35,74. Sementara tingkat loyalitas karyawan juga termasuk katagori baik dengan skor rata-rata 35,90. Kemudian dari hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan BMT Kabupaten Pati

Motivasi kerja karyawan hasil penelitian sebesar 28,38 ini skor rata-rata, setelah dianalisis termasuk dalam kategori baik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, tentu dapat menjadikan karyawan tersebut memiliki loyalitas yang baik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan di BMT Kabupaten Pati. Hal ini ditunjukkan hasil uji t untuk variabel motivasikerja sebesar

0,277. Sementara tingkat signifikansinya berada di bawah 0,024 ($0,024 < 0,05$). Karena nilai signifikansi hasil uji t di bawah 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Apabila motivasi kerja meningkat, maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan yang juga ikut mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laelatul Amanah berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang”. Dari penelitian Laelatul Amanah ini antara lain menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Motivasi kerja yang semakin meningkat tentu dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Sehubungan dengan hal ini jika ingin meningkatkan loyalitas karyawan, maka perlu karyawan diberikan motivasi kerja secara terus menerus.

Motivasi kerja antara lain ditunjukkan adanya pekerjaan itu sendiri yang sesuai dengan kemampuan dan keinginannya. Jika karyawan mendapatkan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan juga tugas yang diinginkan, maka karyawan yang bersangkutan akan dapat memiliki loyalitas yang baik. Loyalitas karyawan juga dapat mengalami peningkatan jika karyawan tersebut termotivasi dengan adanya penghargaan yang diterima. Jika karyawan memperoleh penghargaan maka hal ini berarti ada motivasi untuk bekerja yang lebih baik dan pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laelatul Amanah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan yayasan samudra ilmu Semarang” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Memperkuat hasil penelitian ini, bahwa hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarha Utama yang berjudul “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali” yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap keputusan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja di tempat kerja karyawan BMT termasuk kategori sudah baik dengan skor rata-rata 28,38. Sementara tingkat loyalitas karyawan juga termasuk kategori baik dengan skor rata-rata 35,90. Kemudian dari hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati.

Hasil penelitian dari analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama spiritualitas di tempat kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati. Hal ini ditunjukkan hasil uji F sebesar 68,786 dengan taraf signifikansi 0,000. Skor signifikansi ini ternyata jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh variabel spiritualitas, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan atau secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan signifikan dan positif. Artinya apabila ingin meningkatkan loyalitas karyawan maka perlu diperbaiki spiritualitas, kompensasi dan motivasi kerjanya. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh R determinan sebesar 0,673. Hal ini berarti

loyalitas karyawan dipengaruhi oleh spiritualitas, kompensasi dan motivasi kerjasebesar 67,3%. Sedangkan sisanya (100% - 67,3%) = 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ditinjau dari segi analisis deskriptif maka besarnya spiritualitas di tempat kerja 32,53 termasuk dalam katagori sudah baik. Hal yang sama juga terjadi pada variabel kompensasi yang rata-rata jawaban responden sebesar 35,74. Skor ini bila dianalisis dengan interval katagori termasuk katagori kompensasi sudah baik. demikian pula motivasi kerja rata-rata 28,38 termasuk dalam katagori baik dan yang terakhir loyalitas karyawan dengan skor rata-rata 35,90 dalam interval katagori termasuk katagori loyalitas karyawan sudah baik.

Dari ketiga variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, pengaruh yang paling besar adalah variabel kompensasi, kemudian dibawahnya variabel spiritualitas di tempat kerja dan pengaruh yang paling kecil yaitu variabel motivasi kerja. Perbandingan besar kecilnya pengaruh ditunjukkan oleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,075 + 0,279 X_1 + 0,307 X_2 + 0,274 X_3$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien kompensasi adalah 0,307. Kemudian koefisien variabel spritualitas di tempat kerja sebesar 0,279 dan yang peling kecil pengaruhnya adalah variabel motivasi kerja dengan koefisien 0,274. Dari ketiga variabel bebas yang paling kuat pengaruhnya adalah variabel kompensasi denga koefisien 0,307.

Spiritualitas di tempat kerja (*Workplace spirituality*) menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna bagi dirinya yang berlangsung dalam konteks komunitas. Oleh karena itu pekerjaan yang bermakna ini dapat menumbuhkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Hal ini karena hanya dengan pekerjaan yang dilakukan hidupnya menjadi bermakna.

Pertumbuhan suasana kehidupan batin kaitannya tentang pekerjaan yang ditekuni inilah (*Workplace spirituality*), yang kemudian berpengaruh positif

terhadap loyalitas karyawan. Menurut *Robbins* Organisasi-organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas.¹⁹ Hal ini dirasakan oleh karyawan sehingga dalam dirinya tumbuh kesadaran arti pentingnya loyalitas sebagai suatu keharusan yang harus diwujudkan.

Sejalan dengan penalaran keterkaitan antara spiritualitas dan loyalitas, karyawan yang bekerja disuatu lembaga memiliki kehidupan batiniah yang terus tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan yang ia tekuni kemudian melahirkan semangat yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lain. Spiritualitas ditempat kerja tidak semata-mata berhubungan dengan pekerjaan mereka, tetapi juga seperti menjadi bagian dari sebuah komunitas yang bisa menjadi rasa kebanggaan dalam hidupnya. Setiap karyawan yang bekerja dimana saja menurut Robbins tidak pernah bisa melepaskan diri dari kehidupan batin mereka.²⁰ Dari pendapat ini, maka persoalan spiritualitas ditempat kerja tidak dapat diabaikan karena keberadaannya sangat penting sebagai energi yang menggerakkan seorang karyawan untuk bersemangat dalam bekerja karena ada tujuan yang ingin di wujudkan yang tumbuh dalam kehidupan batin. Kondisi ini pada akhirnya membentuk pribadi yang loyal terhadap pekerjaannya.

Spiritualitas di tempat kerja sebagai konsep baru, banyak pihak yang beranggapan *workplace spirituality* adalah pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spiritualitas sangat berkaitan erat dengan makna Ketuhanan, dengan kajian teologi dan filsafat, dengan psikologi agama, dan dengan konsep mengenai agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, namun pembahasan *workplace spirituality* tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan, atau dengan pelaksanaan ritual agama tertentu. Walaupun pada akhirnya pelaksanaan di tingkat individu dapat

¹⁹Stephen P. Robbins – Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta 2011, hlm. 282

²⁰*Ibid*, hlm. 283

disesuaikan dengan *belief system* atau agama yang dianutnya. Dalam konteks ajaran islam bekerja adalah ibadah dan wajib hukumnya, oleh karena itu spiritualitas melahirkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

