

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Awal Terbentuknya KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta

KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta berdiri pada bulan April tahun 1997, berawal dari kesadaran yang dimunculkan oleh PINBUK dengan ICMI bahwa ummat ini harus mengambil peranan sebagai pemain sektor keuangan sehingga tidak selamanya diserahkan kepada kapitalis. Dengan bermodalkan sebesar 4.500.000, pendiri meresmikan pendirian BMT Al-Hikmah di kompleks pasar Bangsri Jepara. Pada tahun 1998 mendapatkan legalitas badan hukum dari dinas koperasi kabupaten Jepara sebagai Koperasi Serba Usaha. Tahun 2000 menempati gedung sendiri dikomplek pasar Bangsri. Tahun 2005 membuka kantor cabang yang pertama dikomplek pasar Kamdowo.

Tahun 2012 Koperasi Serba Usaha (KSU) BMT Al-Hikmah merubah anggaran dasar menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) dan telah memiliki kantor pusat yang representif di kecamatan Mlonggo berlantai tiga dan telah memiliki kantor cabang pelayanan 10 unit yang tersebar di wilayah kabupaten Jepara. Sedangkan pada tahun 2019 KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta telah memiliki 31 cabang dari berbagai wilayah dengan jumlah karyawan sebanyak 164. Dengan berbagai varian produk-produk yang ditawarkan ke anggotanya.

##### 2. Profil KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta

- Nama Koperasi :KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta
- Tanggal Berdiri :27 Agustus 1998
- Alamat :Jl. Jepara Bangsri Km. 10 Mlonggo  
Jepara, Tlpn/Fax:(0291) 771166
- Nomor Akta Pendirian :08/BH/KDK.II.12/XII.1998
- Nomor Akta Perubahan  
Anggaran Dasar :18/06/8/BH/PAD/XIV.10/XI/ 2011
- Nomor NPWP : 1.641.917.8-506

### 3. **Filosofi KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta**

KSPPS BMT Al-Hikmah memiliki filosofi yang digambarkan dalam bentuk visi, misi, tujuan dan motto adalah sebagai berikut:

- a. Visi
 

Menjadi lembaga keuangan islami, professional, terbaik dan mensejahterakan anggota.
- b. Misi
  1. Menjadikan jajaran pengurus dan pengelola KSPPS BMT Al-Hikmah menjadi mukmin yang baik dan berkomitmen terhadap Islam.
  2. Membangun budaya perusahaan yang Islami.
  3. Menerapkan konsep syariah secara benar dalam bermuamalah.
  4. Meningkatkan mutu pelayanan kepada anggota.
  5. Mengembangkan manajemen perusahaan dan SDM pengelola.
  6. Memperkokoh jaringan kerja.
  7. Melakukan proses pemberdayaan anggotanya.
- c. Tujuan
  1. Terwujudnya budaya kerja yang Islami
  2. Terwujudnya lembaga keuangan yang bebas dari transaksi ribawi
  3. Mengangkat kesejahteraan anggota
  4. Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro
- d. Motto
 

“Menebar manfaat menuju yang terbaik”

### 4. **Produk-Produk KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta**

KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta mempunyai berbagai macam produk yaitu:

- a. Produk- produk simpanan
  - 1) SIRELA (Simpanan Suka Rela)
 

Simpanan yang dapat ditarik sewaktu-waktu yang dilakukan pada setiap hari selama jam kerja. Nisbahnya sebesar 11% untuk penyimpanan.
  - 2) SIMPENMAS (Simpanan Pendidikan Masa Depan)
 

Simpanan yang dapat diambil pada waktu per semester (6 bulan). Setoran awal minimal sebesar Rp 50.000 selanjutnya tidak dibatasi. Nisbah yang diberikan untuk penyimpanan ini sebesar 13%.

- 3) SISUQUR (Simpanan Qurban)  
Setoran awal minimal Rp 50.000 selanjutnya tidak dibatasi. Penarikan minimal 1 bulan sebelum Idul Adha. Keuntungannya sebesar 13% untuk penyimpanan.
- 4) SIMASJID (Simpanan Masjid)  
Penarikan bebas, sewaktu-waktu dan dilakukan setiap hari selama jam kerja. Keuntungan sebesar 13% untuk penyimpanan.
- 5) SITERA (Simpanan Terencana Masa Depan)  
Yaitu simpanan yang diperuntukan bagi program pensiun, program pendidikan, persiapan haji, perumahan ataupun rencana-rencana kedepan. Jadi bagi nasabah yang sudah memasuki masa usia tua, ataupun punya rencana bangun rumah bisa ikut dalam tabungan SITERA, selain itu dalam simpanan terencana Al-Hikmah ini porsi bagi hasil lebih menguntungkan karena diperhitungkan secara akumulatif, jumlah setoran mulai dari 50.000 sampai 200.000 perbulan, dengan bagi hasil 35% dan juga simpanan ini tidak terbebani biaya administrasi. Pada tabungan pensiun setorannya sebesar 100.000 perbulan selama 25 tahun.
- 6) SIUMMA (Simpanan Umroh)  
Simpanan ini merupakan simpanan yang disiapkan untuk calon anggota yang ingin melaksanakan umroh. Setoran awal minimal Rp 50.000 selanjutnya tidak dibatasi. Penarikan minimal setelah mengendap 1 tahun. Keuntungan 35% untuk penyimpanan.
- 7) Simpanan Beasiswa  
Simpanan beasiswa ini dapat membantu meringankan beban calon anggota dalam mewujudkan cita-cita anaknya untuk menempuh pendidikan ke perguruan tinggi. Simpanan yang diberikan dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi dengan membayar setoran awal Rp.5.000.000 (usia 0 bulan), bisa dbayar sekali atau diangsur dengan syarat tertentu. Subsidi pendaftaran ke SMP sebesar Rp. 1000.000,-. Subsidi pendaftaran masuk SMA sebesar Rp.1.500.000,-. Subsidi pendaftaran ke perguruan tinggi sebesar Rp. 3.500.000,- dan subsidi uang saku perbulan selama 8 semester atau selama 4 tahun sebesar Rp 400.000,-/bulan.

## 8) SISUKA (Simpanan Berjangka)

Simpanan berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu sesuai akad. Setoran minimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) menggunakan akad mudharabah dan bagi hasil bisa diambil tunai setiap bulan atau dikreditkan ke rekening simpanan amanah. Selain itu juga dapat dipakai sebagai jaminan pembiayaan di BMT Al-Hikmah, jangka waktu simpanan 3 bulan dengan bagi hasil 55%:45%, 6 bulan dengan bagi hasil 65%:35%, dan 12 bulan dengan bagi hasil 75%:25%.

## 9) Wadi'ah (simpanan berhadiah langsung)

Simpanan dengan jangka waktu minimal 24 bulan, dengan besarnya simpanan minimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah). Penyimpan tidak mendapatkan bagi hasil tiap bulan selama dana dititipkan di BMT Al-Hikmah. Penyimpan mendapatkan hadiah secara langsung, pada saat buka rekening simpanan. Simpanan dapat diambil setelah jatuh tempo sesuai dengan kesepakatan pada saat buka rekening simpanan.

## b. Produk-produk Pembiayaan

## 1) Mudharabah (Bagi Hasil)

Penyimpan modal kerja sepenuhnya oleh BMT sedangkan nasabah menyediakan usaha dan manajemen. Hasil keuntungan akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.

## 2) Musyarakah (investasi dengan bagi hasil)

Musyarakah adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan ketentuan bahwa keuntungan dibagi berdasarkan kesepakatan sedangkan kerugian berdasarkan porsi kontribusi dana. Dana tersebut meliputi kas atau asset non kas yang diperkenankan oleh syariah.

## 3) Murabahah (jual beli)

Pembiayaan atas dasar jual beli dimana harga jual didasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah keuntungan bagi BMT. Keuntungan adalah selisih harga jual dengan harga beli yang disepakati bersama.

## 4) Ijarah (sewa barang/jasa)

Pembiayaan dengan prinsip pemanfaatan atas barang atau jasa baik diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atau tidak. Keuntungan diambil dari jasa/*ujrah* berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

## 5) Rahn/Gadai Emas

BMT Al-Hikmah sebagai penggadai yang menyediakan dana untuk menggadai barang gadaian. BMT menanggung keamanan dan keutuhan atas barang yang digadai, keuntungan ditentukan atas pemeliharaan dan penyimpanan barang tersebut dengan persetujuan pihak yang menggadaikan (nasabah).

## 6) Rahn Tasjily (gadai sertifikat tanah/BPKB)

- c. Pelayanan pembayaran rekening listrik, transfer uang dan pembayaran leasing

## 5. Struktur Organisasi

Adapun susunan kepengurusan KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta adalah sebagai berikut:

- a. Pengurus
  1. Ketua : Drs. H. Haris Slamet Riyadi
  2. Sekretaris : Abdul Mufid
  3. Bendahara : H. Aries Bastian, S.Pt
- b. Pengawas Umum
  1. Ketua : H. Rumasli, SE
  2. Anggota : Ponco Setiyo Edi
- c. Pengawas Dewan Syariah
  1. Ketua : H. Sukahar, Lc, M.PI
  2. Anggota : Asmui, S.Pd
- d. Pengelola
  1. General manager : H. Yasir Kholidi, S.Pt
  2. Manager Operasional : Chusniati Mustaghfiroh, AMD
  3. Manager Marketing : Wakhid Edi Setiono, S.Pt
  4. Manager Peng. Internal : M. Agus Subekhi, SH
  5. Manager Baitul Maal : F. Akhmad Ma'ruf H., S.Pd.I

## B. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta sejumlah 75 responden. Dari 75 kuesioner yang dikirim kepada responden diperoleh gambaran profil responden sebagai berikut:

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

Keterangan	Jumlah	Persentase
- Laki-laki	40	53,3%
- Perempuan	35	46,7%
Jumlah	75	100%

*Sumber: data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 53,3%, sedangkan perempuan sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 46,7%.

**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase
- < 20 tahun	8	10,7%
- 21-30 tahun	43	57,3%
- 31-40 tahun	16	21,3%
- > 40 tahun	8	10,7%
Jumlah	75	100%

*Sumber: data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel diatas, bahwa usia responden mayoritas berusia antara 21-30 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 57,3%, usia antara 31-40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 21,3%, usia antara <20 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 10,7%, sedangkan usia >40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 10,7%.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase
- SMA/ sederajat	16	21,3%
- S1	51	68,0%
- D3	8	10,7%
- S2		
Jumlah	75	100%

*Sumber: data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel diatas, bahwa pendidikan terakhir responden mayoritas S1 sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 68,0%, SMA/ sederajat sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 21,3%, sedangkan D3 sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 10,7%.

**Tabel 4.4**  
**Jabatan Responden**

Keterangan	Jumlah	Presentase
- Manager	16	21,3%
- Teller	19	25,3%
- Marketing	16	21,3%
- Lain-lain	24	32,0%
Jumlah	75	100%

*Sumber: data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jabatan responden sebagai teller sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 25,3%, lain-lain sebanyak 24 dengan persentase sebesar 32,0%, marketing dan manager sebanyak 16 dengan persentase sebesar 21,3%.

**Tabel 4.5**  
**Lama Bekerja**

Keterangan	Jumlah	Presentase
- < 1 tahun	18	24,0%
- 1 s/d 3 tahun	24	32,0%
- 3 s/d 5 tahun	17	22,7%
- > 5 tahun	16	21,3%
Jumlah	75	100%

*Sumber: data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel diatas, bahwa lama bekerja di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara mayoritas 1-3 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 32,0%, <1 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 24,0%, 3-5 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 22,7% sedangkan >5 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 21,3%.

## C. Deskripsi Data

### 1. Etos Kerja

Etos kerja sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*). Indikatornya adalah sebagai berikut: 1) Menghargai waktu; 2) Tidak berbuat dhalim; 3) Rendah hati; 4) Taat kepada hukum yang berlaku. Berdasarkan indikator tersebut, hasil jawaban responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X1)**

Item Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
ETOS 1	16	21.3	42	56.0	14	18.7	3	4.0	0	0
ETOS 2	21	28.0	35	46.7	15	20	4	5.3	0	0
ETOS 3	21	28.0	39	52.0	13	17.3	2	2.7	0	0
ETOS 4	21	28.0	35	46.7	14	18.7	5	6.7	0	0

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, variabel etos kerja (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada item etos kerja yang pertama menyatakan 21,3% responden sangat setuju, 56,0% responden setuju, 18,7% responden netral, sedangkan 4,0% responden tidak setuju bahwa responden menghargai waktu dengan datang sesuai ketentuan.
- 2) Pada item etos kerja yang kedua menyatakan 28,0% responden sangat setuju, 46,7% responden setuju, 20,0% responden netral, dan 5,3% responden tidak setuju bahwa responden tidak berbuat dhalim terhadap sesama karyawan.
- 3) Pada item etos kerja yang ketiga menyatakan 28,0% responden sangat setuju, 52,0% responden setuju, 17,3% responden netral, dan 2,7% responden tidak setuju bahwa responden harus mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.
- 4) Pada item etos kerja yang keempat menyatakan 28,0% responden sangat setuju, 46,7% responden setuju, 18,7% responden netral, dan 6,7% responden tidak setuju bahwa responden mematuhi peraturan yang berlaku di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

## 2. OCB

Perilaku *citizenship* (OCB) ini dikenal dengan perilaku amal shaleh dengan keikhlasan. Perilaku *citizenship* identik dengan perilaku ikhlas yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau *reward* dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama. Indikatornya adalah sebagai berikut: 1) *Al-truisme* (Taawun); 2) Sportif; 3) *Courtesy* (persaudaraan); 4) *Civic virtue* (peduli); 5)

*Conscientiousnes* (mujahadah). Berdasarkan indikator tersebut, hasil jawaban responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel OCB (X2)**

Item Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
OCB 1	16	21.3	31	41.3	27	36.0	1	1.3	0	0
OCB 2	13	17.3	34	45.3	26	34.7	2	2.7	0	0
OCB 3	16	21.3	36	48.0	22	29.3	1	1.3	0	0
OCB 4	21	28.0	28	37.3	24	32.0	2	2.7	1	1,2
OCB 5	20	26.7	39	52.0	16	21.3	0	0	0	0

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada item OCB yang pertama menyatakan 21,3% responden sangat setuju, 41,3% responden setuju, 36,0% responden netral, dan 1,3% responden tidak setuju, bahwa responden senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.
2. Pada item OCB yang kedua menyatakan 17,3% responden sangat setuju, 45,3% responden setuju, 34,7% responden netral, 2,7% responden tidak setuju, dan 1,2% responden sangat tidak setuju, bahwa responden tidak menyerah meskipun pendapat yang saya kemukakan banyak penolakan.
3. Pada item OCB yang ke tiga menyatakan 21,3% responden sangat setuju 48,0% responden setuju, 29,3% responden netral, 1,3% responden tidak setuju, bahwa responden hubungan baik dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan.
4. Pada item OCB yang ke empat menyatakan 28,0% responden sangat setuju, 37,3% responden setuju, 32% responden netral, 2,7% responden tidak setuju, bahwa responden bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan.
5. Pada item OCB yang kelima menyatakan 26,7% responden sangat setuju, 52% responden setuju, 21,3% responden netral, bahwa responden turut berperan aktif dalam memberikan masukan terkait pembenahan organisasi perusahaan

### 3. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik

pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Indikatornya adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Gaji; 3) Kesempatan/promosi; 4) Supervisor/atasan; 5) Rekan kerja. Berdasarkan indikator tersebut, hasil jawaban responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

Item Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kep 1	6	8.0	40	53.3	24	32.0	5	6.7	0	0
Kep 2	17	22.7	18	24.0	31	41.3	9	12.0	0	0
Kep 3	11	14.7	35	46.7	27	36.0	2	2.7	0	0
Kep 4	20	26.7	20	26.7	26	34.7	9	12.0	0	0
Kep 5	13	17.3	38	50.7	22	29.3	2	2.7	0	0

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada item kepuasan kerja yang pertama menyatakan 8,0% responden sangat setuju, 53,3% responden setuju, 32,0% responden netral, dan 6,7% responden tidak setuju, bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan responden.
2. Pada item kepuasan kerja yang kedua menyatakan 22,7% responden sangat setuju, 24,0% responden setuju, 41,3% responden netral, 12,0% responden tidak setuju, bahwa gaji responden yang diterima sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.
3. Pada item kepuasan kerja yang ke tiga menyatakan 14,7% responden sangat setuju 46,7% responden setuju, 36,0% responden netral, 2,7% responden tidak setuju, bahwa responden berkesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan.
4. Pada item kepuasan kerja yang ke empat menyatakan 26,7% responden sangat setuju, 26,7% responden setuju, 34,7% responden netral, 12,0% responden tidak setuju, bahwa supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan
5. Pada item kepuasan kerja yang kelima menyatakan 17,3% responden sangat setuju, 50,7% responden setuju, 29,3%

responden netral, dan 2,7 responden tidak setuju, bahwa hubungan sosial dengan rekan kerja harus harmonis.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan mereka atau dalam kata lain tingkat efisiensi yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya (pelatihan, produksi atau pelayanan). Indikatornya adalah sebagai berikut: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; 5) Kemandirian. Berdasarkan indikator tersebut, hasil jawaban responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kin 1	13	17.3	30	40.0	31	41.3	1	1.3	0	0
Kin 2	6	8.0	42	56.0	24	32.0	3	4.0	0	0
Kin 3	30	40.0	24	32.0	19	25.3	2	2.7	0	0
Kin 4	16	21.3	30	40.0	27	36.0	2	2.7	0	0
Kin 5	17	22.7	35	46.7	23	30.7	0	0	0	0

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada item kinerja karyawan yang pertama menyatakan 17,3% responden sangat setuju, 40,0% responden setuju, 41,3% responden netral, dan 1,3% responden tidak setuju, bahwa responden tertanam sifat amanah dalam bekerja, niat yang ikhlas dan tawakal.
2. Pada item kinerja karyawan yang kedua menyatakan 8,0% responden sangat setuju, 56,0% responden setuju, 32,0% responden netral, 4,0% responden tidak setuju, bahwa kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.
3. Pada item kinerja karyawan yang ke tiga menyatakan 40,0% responden sangat setuju, 32,0% responden setuju, 25,3% responden netral, 2,7% responden tidak setuju, bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Pada item kinerja karyawan yang ke empat menyatakan 21,3% responden sangat setuju, 40,0% responden setuju, 36,0% responden netral, 2,7% responden tidak setuju, bahwa

responden selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

5. Pada item kinerja karyawan yang kelima menyatakan 22,7% responden sangat setuju, 46,7% responden setuju, 30,7% responden netral, bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara individu.

## D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan penelitian, angket terlebih dahulu diujicobakan terhadap sampel di luar responden atau non reponden sebanyak 30 orang mahasiswa IAIN Kudus untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Adapun hasil dari pengolahan data variabel aspek etos kerja islami, Islamic OCB, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas**

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
ETOS1	0,652	0,361	Valid
ETOS2	0,930	0,361	Valid
ETOS3	0,413	0,361	Valid
ETOS4	0,930	0,361	Valid
OCB1	0,580	0,361	Valid
OCB2	0,810	0,361	Valid
OCB3	0,474	0,361	Valid
OCB4	0,810	0,361	Valid
OCB5	0,501	0,361	Valid
KEP1	0,781	0,361	Valid
KEP2	0,756	0,361	Valid
KEP3	0,781	0,361	Valid
KEP4	0,756	0,361	Valid
KEP5	0,781	0,361	Valid
KIN1	0,707	0,361	Valid
KIN2	0,505	0,361	Valid
KIN3	0,562	0,361	Valid
KIN4	0,707	0,361	Valid
KIN5	0,609	0,361	Valid

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan uji validitas dapat dilihat hasilnya pada tabel nilai dari r hitung diatas dibandingkan dengan nilai dari r tabel. Nilai dari r tabel dicari dengan signifikansi 0.05 dengan

uji 2 sisi (*two-tailed*) dan jumlah data ( $n$ ) = 30, maka didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0.361. Berdasarkan perbandingan tersebut didapat hasil bahwa semua pertanyaan *valid* karena nilai yang diperoleh pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada nilai yang didapat  $r$  tabel sebesar 0.361.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel etos kerja, OCB, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Etos Kerja	0.867	0.60	Reliabel
OCB	0.832	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.892	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.809	0.60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11, hasil uji reliabilitas diatas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics* dan dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* didapat hasil sebesar 0.867, 0.832, 0.892 dan 0.809. Karena hasil yang didapat lebih dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

## E. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* atau VIF dengan asumsi bahwa jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja	0,928	1,077	Bebas multikolinearitas
OCB	0,824	1,213	Bebas multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,879	1,137	Bebas multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah, 2019

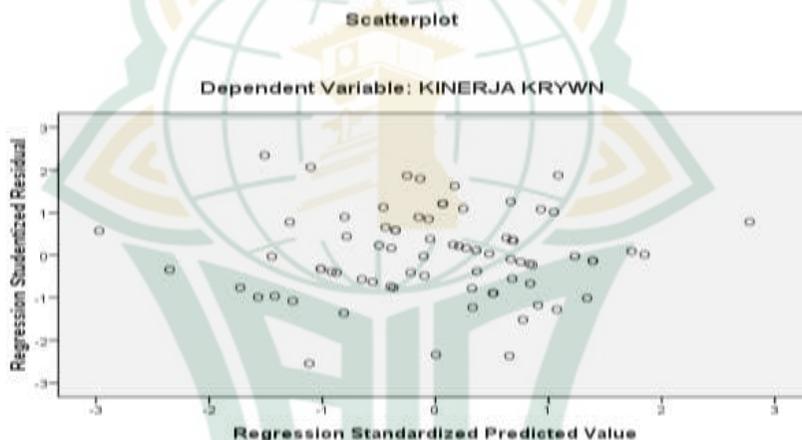
Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh bahwa perhitungan toleransi menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 sehingga dapat

dikatakan tidak ada korelasi antar variabel. Dari hasil perhitungan VIF diperoleh bahwa semua nilai VIF juga tidak lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Dengan asumsi apabila titik-titik menyebar diatas dan di bawah sumbu dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.1**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data primer yang diolah, 2019

Hasil output *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan pengaruh variabel etos kerja OCB dan kepuasan kerja.

## 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Sebelumnya). Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Durbin Watson test*. Dalam uji autokorelasi nilai dw harus lebih

besar dari pada nilai batas atas ( $du$ ) dan kurang dari  $4-du$  ( $du < dw < 4-du$ ). Hasil dari uji autokorelasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

**Uji Autokorelasi**

<b>dl</b>	<b>dw</b>	<b>du</b>	<b>Keterangan</b>
1.543	1.553	1.709	Tidak ada autokorelasi

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan bahwa nilai  $dw$  sebesar 2.172 dan nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai  $du$  1.709, nilai  $du$  juga lebih kecil dari nilai  $4-du$  ( $1.543 < 1.553 < 4-1.709=2.291$ ), sehingga dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif maupun negatif.

**4. Uji Normalitas**

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data populasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data bersifat normal atau tidak, maka digunakan teknik *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila signifikansinya lebih dari 0.05. hasil dari pengujian teknik *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Predicted Value
N		75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	19.2266667
	Std. Deviation	1.48750343
Most Differences	Extreme Absolute	.055
	Positive	.046
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.475
Asymp. Sig. (2-tailed)		.978

Hasil pengujian normalitas data dengan Uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,978 yang lebih tinggi dari 0,05. Sehingga

dikatakan data residual berdistribusi normal, sehingga syarat normalitas terpenuhi.

## F. Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Dalam menjelaskan data dan variabel dalam penelitian supaya mudah dibaca dan dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan, maka akan dideskripsikan baik berupa tabel maupun diagram. Uji statistik deskriptif dilakukan terhadap data pada variabel aspek kognisi, afeksi dan keputusan anggota. Hasil dari uji statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ETOS KRJ	75	9	20	15.93	2.401
OCB	75	12	25	19.45	2.877
KEPUASAN KRJ	75	12	25	18.44	3.059
KINERJA KRYWN	75	12	25	19.23	2.659
ValidN (listwise)	75				

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.16, menunjukkan bahwa pada variabel etos kerja memiliki nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 20. Nilai mean dari variabel etos kerja sebesar 15,93 dengan standar deviasi sebesar 2,401. Nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean mengandung arti bahwa pernyataan tentang etos kerja antara responden satu dengan lainnya tidak berbeda jauh.

Variabel OCB memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai mean dari variabel OCB sebesar 19,45 dengan standar deviasi sebesar 2,877. Nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean mengandung arti bahwa pernyataan tentang OCB antara responden satu dengan lainnya tidak berbeda jauh.

Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai mean sebesar 18,44, nilai standar deviasi sebesar 3,059. Nilai antara standar deviasi lebih kecil dari nilai mean mengandung arti bahwa

pernyataan kepuasan kerja antara responden satu dengan lainnya tidak jauh berbeda.

Variabel keputusan menjadi anggota memiliki nilai minimum 12 dan nilai maksimum 25. Nilai mean sebesar 19.23, sedangkan standar deviasi sebesar 2.659. Nilai standar deviasi lebih kecil dari mean mengandung arti bahwa pernyataan kinerja karyawan antara responden satu dengan lainnya tidak jauh berbeda.

## 2. Uji Statistik

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Koefisien	t hit	Prob (Sig)	Table
Constanta	a	5.383	2.133	0.036	
Etos Kerja	b <sub>1</sub>	0.237	2.092	0.040	1.665
OCB	b <sub>2</sub>	0.303	3.023	0.003	1.665
Kepuasan Kerja	b <sub>3</sub>	0.227	2.489	0.015	1.665
R		0.559			
R <sup>2</sup>		0.313			
F		10.782		0.000	3.125

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.383 + 0.237X_1 + 0.303X_2 + 0.227X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan bahwa:

#### a) Koefisien konstanta (a) sebesar 5.383

Koefisien konstanta (a) sebesar 5.383 artinya bahwa jika X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> sama dengan nol maka Y sebesar 5.383 atau jika etos kerja OCB dan kepuasan kerja adalah nol maka kinerja karyawan adalah sebesar 5.383.

#### b) Koefisien regresi etos kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 0.237

Koefisien regresi etos kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 0.237 artinya bahwa etos kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan etos kerja islami, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.237 dan begitu pula sebaliknya.

- c) Koefisien regresi OCB ( $X_2$ ) sebesar 0.303

Koefisien regresi OCB ( $X_2$ ) sebesar 0.303 artinya bahwa OCB ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan OCB, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.303 dan begitu pula sebaliknya.

- d) Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.227

Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.227 artinya bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan kepuasan kerja, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.227 dan begitu pula sebaliknya.

- b. Uji F (Uji simultan)

Uji F ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu  $X_1, X_2, \dots, X_k$ , untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas  $Y$ . Tabel F dicari dengan rumus  $df_1 = k - 1$  ( $3 - 1 = 2$ ) dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $75 - 3 - 1 = 71$ ) sehingga mendapatkan hasil bahwa F tabel sebesar 3.125. Berdasarkan tabel 4.16 diatas F hitung sebesar 10.782 dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  0.05. ( $0.000 < 0.05$ ). Nilai F hitung sebesar 10.782 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel 3.125, hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa model penelitian adalah fit atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja *OCB*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara etos kerja *OCB*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan **diterima**.

- c. Uji t (Uji Parsial)

Uji signifikansi parsial atau individual adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak

terhadap variabel tidak bebas. Berdasarkan tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa:

a. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 diatas nilai koefisien regresi dari variabel etos kerja sebesar 2.092 dan nilai signifikansi sebesar 0.040. Nilai dari t tabel dicari dengan tingkat signifikansi sebesar 5% didapat hasil sebesar 1.665. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel ( $2.092 > 1.665$ ) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara etos kerja (X1) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima**.

b. Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 diatas nilai koefisien regresi dari variabel OCB sebesar 3.023 dan nilai signifikansi sebesar 0.003. Nilai dari t tabel dicari dengan tingkat signifikansi sebesar 5% didapat hasil sebesar 1.665. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel ( $3.023 > 1.665$ ) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *islamic* OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara OCB (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima**.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 diatas nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja sebesar 2.489 dan nilai signifikansi sebesar 0.015. Nilai dari t tabel dicari dengan tingkat signifikansi sebesar 5% didapat hasil sebesar 1.665. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel ( $2.489 > 1.665$ ) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H3) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja (X3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima**.

d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2, X3.....Xn) secara serentak terhadap variabel dependen

(Y). Hasil dari uji regresi yang menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.559 <sup>a</sup>	.313	.284	2.250	1.533

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KRJ, ETOS KRJ OCB

b. Dependent Variable: KINERJA KRYWN

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.18 dilihat pada kolom *Adjusted R Square* adalah 0.284, hal ini berarti bahwa 28,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu etos kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 71,6% dipengaruhi oleh sebab lain diluar variabel yang diteliti. Pengaruh antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terbilang masih minim dibandingkan dari luar.

## G. Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis pertama didapatkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi etos kerja sebesar 0.237 dengan probabilitas signifikansi 0.040 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 23,7%. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Didi Sunardi (2007), menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Ini berarti etos kerja cukup baik, tingkat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23,7%. KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta berusaha memberikan yang terbaik kepada semua karyawan dengan memberikan program-program yang mendukung kinerja karyawan diantaranya yaitu dengan menerapkan etos kerja. Hal ini,

Al-rasyid dalam Sari Narulita (2008) berpendapat bahwa etos kerja mencerminkan sikap dan karakteristik seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uji hipotesis kedua didapatkan hasil bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi OCB sebesar 0.303 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat pengaruh yang diberikan oleh OCB maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 37,5%. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilfi Nur Diana, (2013) menunjukkan bahwa variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ini berarti OCB cukup baik, tingkat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5%. KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta berusaha memberikan yang terbaik ke semua karyawan dengan membangun budaya perusahaan yang bernuansa islami. Hal ini didukung dengan berperilaku *citizenship* (OCB) atau dikenal dengan perilaku amal shaleh dengan keikhlasan. Perilaku *citizenship* identik dengan perilaku ikhlas yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau reward dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama.

Berdasarkan uji hipotesis ketiga didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.227 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.015 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 22,7%. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Garry Surya Changgriawan (2017) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ini berarti kepuasan kerja cukup baik, tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 22,7%. KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta berusaha memberikan yang terbaik ke semua karyawan dengan memberikan kesejahteraan karyawan yaitu gaji yang sesuai dengan jabatannya dan memberikan bonus bagi yang berprestasi. Hal tersebut dilakukan oleh BMT agar karyawannya merasa senang dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang

lebih memuaskan. Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Berdasarkan uji hipotesis keempat didapatkan hasil bahwa etos kerja OCB dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda dengan uji F menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh etos kerja OCB dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan koefisien sebesar 10.782 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 nilai ini lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0.05. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iva Chandraningtyas<sup>1</sup>, M.A.I Musadieg, dan Hamidah Nayati Utami (2017), menunjukkan bahwa variabel etos kerja OCB dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara serempak dan parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah 0.284, hal ini berarti bahwa 28.4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu etos kerja OCB dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 71.6% dipengaruhi oleh variabel lain. Walaupun ketiga variabel tersebut berbeda, namun mereka saling terkait, dan setiap variabel dapat mempengaruhi serta dipengaruhi oleh yang lainnya.

Hasil dari analisis regresi linear berganda adalah dapat ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 5.383 + 0.237X_1 + 0.303X_2 + 0.227X_3 + e$ . Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien konstanta ( $a$ ) sebesar 5.383 yang artinya bahwa jika nilai etos kerja ( $X_1$ ), OCB ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) sama dengan nol maka kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 5.383; koefisien regresi variabel etos kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa penambahan satu satuan variabel etos kerja ( $X_1$ ) maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.237 dan begitu pula sebaliknya; koefisien regresi variabel OCB ( $X_2$ ) sebesar 0.303 yang artinya bahwa OCB ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan variabel OCB ( $X_2$ ) maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.303 dan begitu sebaliknya; sedangkan koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.227 yang artinya bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu

satuan variabel kepuasan kerja (X3) maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.227 dan begitu sebaliknya.

## H. Hasil Penelitian

### 1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM), menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan bagaimana pengelolaan keorganisasian dan majamenen dalam menumbuhkan citra yang baik terhadap semua karyawan.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya tergantung pada sistem mewujudkan budaya kerja yang islami tetapi juga bagaimana pentingnya meningkatkan etos kerja OCB dan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini juga menegaskan bahwa untuk sampai pada peningkatan kinerja karyawan terlebih dahulu menerapkan etos kerja OCB dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor rasa nyaman yang diberikan oleh pihak perusahaan tersebut.

### 2. Praktis

Penelitian ini mencoba untuk mengupas bahwa memahami sumber daya manusia untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik bukanlah pekerjaan yang gampang. Pendekatan-pendekatan yang selama ini digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah melalui etos kerja OCB dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil dalam etos kerja OCB dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta diharapkan untuk selalu memberdayakan karyawannya ataupun memenuhi kebutuhan karyawan dan mengawasi karyawan untuk bersikap disiplin agar mereka mampu melakukan pekerjaan sesuai aturan yang ada. Sehingga nantinya dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan itu sendiri.