

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil KSPPS MADE Demak

1. Nama dan Lokasi KSPPS MADE Demak

Nama Instansi	: KSPPS MADE Demak
Tanggal Berdiri	: 03 Oktober 1998
Status Badan Hukum	: Koperasi
No. Badan Hukum	: 06/BH/KDK. 11. 13/XI/1998
No. DP	: 110226505250
No. SIUP	: 503. 11. 3/04821//IX/2011
No. NPWP	: 1.889.929.4-508s
Kantor Pusat	: Jalan Pemuda No. 101 Demak Telp. (0291) 685025
Cabang Karanganyar	: Jalan Raya Karanganyar - Demak No. 29 Kabupaten Demak Telp. (0291) 4254474
Cabang Wonosalam	: Jalan Raya Demak - Purwodadi Wonosalam Telp. (0291) 6905041
Cabang Gajah	: Jalan Raya Demak - Kudus KM. 18 Gajah (Barat Pasar Gajah) Telp. (0291) 4284066
Cabang Dempet	: Jalan Raya Demak - Purwodadi Dempet (Barat Pasar Dempet) Telp. (0291) 6905077
Cabang Guntur	: Jalan Raya Guntur No. 250 Kec. Guntur Demak (Utara Pasar Guntur), Telp. (0291) 5754377
Cabang Wonosalam II	: Jalan Ploso - Wonosalam Demak (Pasar Wonosalam).

2. Sejarah KSPPS MADE Demak

Awal mula berdirinya KSPPS MADE berawal dari munculnya program P3T pada tahun 1998 (Departemen Tenaga Kerja Jawa Tengah) yang membuat kerja sama dengan LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) yang acaranya waktu itu ada di kota Solo tepatnya di lingkungan Asrama Haji Donohudan, banyak dari kalangan pemuda

dan pemuda dari kabupaten Demak yang hadir dalam acara ini, kemudian diadakan pertemuan kembali sekaligus untuk mempertegas ide ini, pertemuan yang dilakukan dengan bertemu oleh para pemuda dan pemuda serta para tokoh-tokoh masyarakat di sekitar wilayah tersebut. Kesimpulannya dari para tokoh yang mengadakan pertemuan sepakat untuk mendirikan lembaga keuangan syariah BMT MADE (Masjid Agung Demak), diketahui perwakilan dari pemuda yaitu Ariful Husni, H. Moh Zaeni Dahlan sebagai Ketua BKM Kabupaten Demak dan KH. A Soegeimi Soelaiman sebagai Ketua Ta'mir Masjid Agung Demak.

Persiapan yang dilakukan selama kurang lebih dua setengah bulan, tepat pada tanggal 3 oktober 1998 BMT MADE mulai berdiri dan telah diresmikan oleh Bupati Kepala Daerah Tingkat II Demak yaitu H. Djoko Widji Suwito, S.IP yang serentak bersama BMT se-Kabupaten Demak di gedung DPRD Kabupaten Demak. Kemudian pada tanggal 23 Oktober 1998 mengajukan ijin dan keluarlah ijin resminya pada tanggal 02 November 1998 oleh Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia dengan Nomor Badan Hukum Usaha: 006/BH/KDK.11.03/XI/98.

BMT MADE Demak sepenuhnya telah beroperasi pada bulan November 1998 dengan keinginan supaya dapat meningkatkan pemberdayaan ekonomi umat khususnya di wilayah Kabupaten Demak Jawa Tengah dengan segmentasi pasar menengah ke bawah. BMT MADE tentunya berharap dapat meningkatkan taraf kehidupan masyarakat melalui produk-produk simpanan dan pembiayaan yang berguna untuk dapat menghimpun dan mengalokasikannya kepada masyarakat yang sedang membutuhkan, seperti pembiayaan atau modal usaha.

Dari perjalanan panjang BMT MADE akhirnya kini telah berstatus KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) dan tentu saja hal tersebut menjadikan transaksi *lending* pada KSPPS MADE akan menjadi lebih besar dari sebelumnya dan dapat mendirikan cabang baru untuk berekspansi ke wilayah lain. Dan akhirnya lembaga keuangan syariah KSPPS MADE mampu untuk bersaing dengan lembaga keuangan lainnya.

3. Visi, Misi dan Motto KSPPS MADE Demak

KSPPS MADE dalam meningkatkan dan mengembangkan usahanya, selalu mengacu pada motto dan visi, misi yang sudah ditetapkan. Adapun visi, misi, dan motto yang ditetapkan KSPPS MADE adalah sebagai berikut:

Visi : Terciptanya lembaga keuangan yang berlandaskan syariah Islam, amanah, profesional serta mandiri dalam rangka mensejahterakan umat dengan ridlo Allah SWT

Misi : Meningkatkan derajat perekonomian umat dengan sistem syariah penuh dengan prinsip keadilan, kebersamaan dan taqwa demi terwujudnya umat yang sejahtera dengan pemberdayaan yang berkelanjutan

Motto : Menggalang dan Memberdayakan Ekonomi Umat.¹

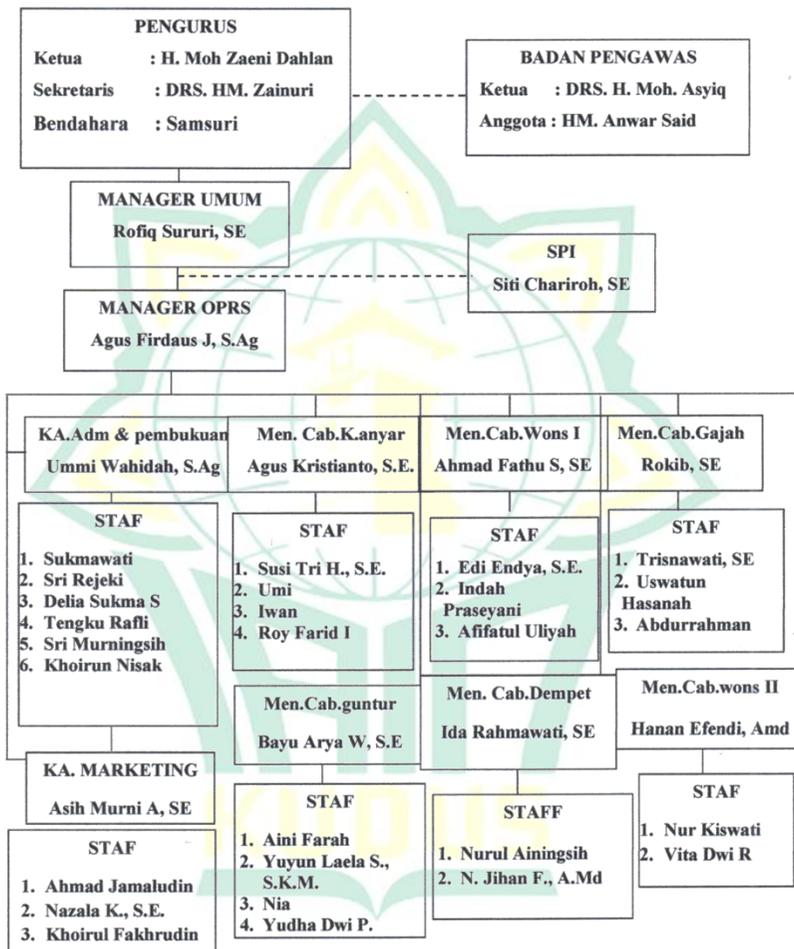


¹ *Company Profile* KSPPS MADE diakses dalam bentuk media cetak pada Februari 2020

4. Struktur Organisasi KSPPS MADE Demak

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSPPS MADE Demak



- a. *Job Description* Pengurus
 - 1) Ikut bertanggung jawab pada RAT (Rapat Anggota Tahunan)
 - 2) Pimpinan pengelola KSPPS MADE (Masjid Agung Demak)
 - 3) Tugas dan tanggung jawab pengurus
 - a) Membuat kebijakan sesuai RAT
 - b) Mengevaluasi, mengawasi serta mensosialisasikan KSPPS MADE
 - c) Menyelenggarakan pertemuan untuk mengevaluasi kinerja dan laporan bulanan
 - d) Membuat suatu jaringan antara pihak ketiga dan lembaga yang terkait dalam hal penggalangan dana.
 - 4) Wewenang Pengurus
 - a) Menerima serta mengeluarkan karyawan KSPPS MADE.
 - b) Menerima atau menolak pada laporan yang tiap bulan yang diajukan.
 - c) Menuntut pertanggung jawaban kepada pengurus yang menandatangani cek, BG dan lain-lain.
- b. *Job Description* Manajer KSPPS
 - 1) Berkewajiban kepada pengurus
 - 2) Pimpinan Ka. Adm bagian pembukuan, Ka. Marketing, Manajer kepala cabang dan Kasir
 - 3) Tugas pokok dan kewajiban
 - a) Membuat laporan rangkaian rencana jangka pendek dan jangka panjang yang isinya
 - b) Mengusulkan kepada pengurus tentang rangkaian rencana strategi agar segera disahkan di dalam maupun di luar RAT
 - c) Mengusulkan kepada pengurus agar disahkannya anggaran dan rencana kerja dari Koperasi Simpan Pinjam Syariah oleh RAT
 - d) Memimpin rapat serta memberi persetujuan pada proses pembiayaan yang sudah berlaku.
 - 4) Wewenang
 - a) Berhak menegur dan mengkritik terhadap manajer cabang pada kebijakan yang menurutnya kurang tepat

- b) Menyelesaikan pembiayaan yang masih bermasalah bersama manajer cabang dengan prinsip *ukhuwah islamiyah*.
 - c) Mengusulkan untuk membuka cabang baru atau cabang pembantu kepada pengurus dan manajer operasional.
- a. *Job Description* Ka. *Marketing*
- 1) Berkewajiban kepada manajer
 - 2) Pimpinan Staf pemasaran *funding* atau *lending*
 Tugas pokok dan tanggung jawab membuat strategi *marketing* tahunan yang meliputi:
 - a) Rencana pemasaran yaitu : pemasaran *lending*, *funding* dan bagi hasil
 - b) Membuat rencana pemasaran produk dan distribusi
 - c) Membuat kebijakan untuk mencari sumber dana alternatif
 - d) Mengevaluasi produk dengan tujuan menurut keinginan pasar
 - e) Membuat survey kepada calon nasabah yang menyangkut tentang jaminan dan kelayakan usaha.
- b. *Job Description* Ka. *Administrasi dan Pembukuan*
- 1) Berkewajiban kepada manajer
 - 2) Pimpinan bagian pembukuan
 - 3) Tugas kewajiban
 - a) Menjalankan kebijakan dengan baik pada peraturan yang sudah ditetapkan
 - b) Membuat laporan berkaitan perubahan biaya tunjangan, kompensasi, operasional.
 - c) Mengatur pengeluaran serta pemasukan harian
 - d) Menyusun laporan berkaitan tentang pembiayaan macet, tidak lancar dan tak tertagih.
- c. *Job Description* *Teller*
- 1) Berkewajiban kepada manajer
 - 2) Tugas dan Kewajiban
 - a) Memberikan pelayanan yang memuaskan pada nasabah pembiayaan maupun simpanan.
 - b) Menyusun laporan transaksi setiap hari dan memasukkannya dalam jurnal arus kas harian
 - c) Membuat laporan transaksi dan menyerahkannya pada bagian administrasi
 - d) Membuat *cash flow* harian.

- 3) Wewenang
 - a) Mengatur dan mengelola distribusi keuangan
 - b) Berhak mengkritik dan memberi saran terhadap *teller* dalam rangka terciptanya etos yang lebih profesional
- d. *Job Description* Kabag, Personalia dan Umum
 - 1) Berkewajiban kepada manajer
 - 2) Tugas dan Kewajiban
 - a) Mengawasi bagian kepersonaliaan yang menyangkut kompensasi, *reward*, *punishment*, benefit atau imbal jasa, dan kedisiplinan, serta peraturan ketenagakerjaan
 - b) Mengatur pelaksanaan rotasi karyawan, mutasi karyawan dan penerimaan karyawan baru.
 - c) Memberikan solusi terhadap permasalahan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan
 - d) Mengevaluasi kinerja karyawan dan bertanggung jawab pada alat-alat dan perlengkapan kantor seperti alat tulis kantor, barang dan perlengkapan lainnya
 - e) Pemeriksaan terhadap laporan aset tidak lancar atau *fixed asset* KSPPS MADE
- e. *Job Description* Manajer Cabang
 - 1) Berkewajiban kepada manajer pusat
 - 2) Pimpinan bagian pemasaran kantor cabang dan *teller*
 - 3) Tugas dan Kewajiban
 - a) Mengadakan rapat koordinasi bulanan bersama staf guna untuk mengevaluasi terhadap kinerja karyawan.
 - b) Menyetujui proses dan sistem pembiayaan menurut dengan peraturan yang telah berlaku
 - c) Menyerahkan laporan keuangan tiap bulannya kepada kantor pusat
 - d) Membuat rancangan strategi untuk jangka pendek maupun jangka panjang kepada manajer pusat
 - e) Selalu menciptakan draf mingguan terhadap target *budget*
 - 4) Wewenang
 - a) Membuat pembelajaran yang terstruktur terhadap karyawan cabang dalam hal peningkatan kinerja SDM
 - b) Memberi teguran dan arahan pada bagian pemasaran dan *teller* yang gunanya untuk meningkatkan etos yang profesional.

- f. *Job Description* Staf Administrasi Tabungan
 - 1) Berkewajiban kepada kepala bagian administrasi
 - 2) Tugas dan kewajiban
 - a) Membuat catatan setiap ada pembukaan rekening baru
 - b) Melakukan pengecekan terhadap kelengkapan dokumen nasabah
 - c) Melakukan penghitungan bagi hasil pembiayaan dan tabungan
 - d) Pembukuan terhadap penarikan atau simpanan ummat dan simpanan berjangka jatuh tempo.
- g. *Job Description* Staf Umum dan Personalia
 - 1) Berkewajiban kepada kepala bagian umum dan personalia
 - 2) Tugas dan tanggung jawab
 - a) Melakukan pengadaan terhadap kelengkapan alat operasional kerja
 - b) Membayar terhadap penggunaan listrik, PDAM, telepon dan lain-lain.²

4. Ruang Lingkup Produk

KSPPS MADE mempunyai dua komponen produk yaitu produk simpanan dan pembiayaan, adapun nama produknya adalah sebagai berikut :

- a. *Baitut Tamwil*
 - 1) Simpanan
 - a) Simpanan Ummat yaitu tabungan dari dana masyarakat yang boleh dilakukan transaksi kapan saja. Simpanan Ummat dibagi menjadi dua yaitu simpanan simas dan simpanan pembiayaan.
 - b) Simpanan *Mudharabah* berjangka, yaitu merupakan tabungan yang boleh dilakukan pengambilan di KSPPS menurut waktu yang telah disepakati bersama. Yaitu 12 bulan, 6 bulan, 3 bulan.
 - 2) Pembiayaan

Adapun KSPPS MADE memberikan jenis pembiayaan kepada masyarakat antara lain:

² Wawancara dengan Bapak Agus Kristianto, Menejer Cabang 1 KSPPS MADE Demak, tanggal 20 Februari 2020, jam 13:00 WIB.

- a) Pembiayaan *Musyarokah*, adalah hasil dari usaha dibagi menurut kesepakatan bersama dengan mempertimbangkan proporsi modal pembiayaan, antara KSPPS dengan nasabah dimana KSPPS memberikan dari sebagian dananya pada usaha tersebut. Dan apabila terdapat kerugian, maka harus ditanggung bersama sesuai dengan proporsi modal.
- b) Pembiayaan *Murabahah*, yaitu KSPPS memberikan kredit modal untuk usaha usaha yang produktif, dengan mengadakan pembelian suatu barang sedangkan pembayarannya menjadi tanggung jawab anggota.
- c) Pembiayaan (BBA) *Ba'I Bitsaman Ajil* yaitu pembiayaan pada pembelian suatu barang sedangkan membayarnya dengan cara mencicil. Masyarakat mengenalnya dengan sebutan modal atau investasi.

b. *Baitul Maal*

Baitul Maal KSPPS MADE mengelolah pada bagian dana masyarakat seperti zakat, infaq, sodaqah, wakaf. Adapun untuk sistemnya yaitu dengan mengelola dana milik umat (ZIS) yaitu meliputi prosedur sebagai berikut :

- 1) Model sistem satu arah: sesudah dana diterima dari masyarakat maka dana tersebut segera didistribusikan serentak kepada masyarakat lainnya dengan skala prioritas mikro bisnis dan ekonomi.
- 2) Model sistem *Fee Back* : Lembaga pengelola melakukan pendistribusian dana dan memperoleh *Net incame* sebagai pengembangan kas operasional karena telah menjadi fasilitator bagi masyarakat..
- 3) Model sistem kerjasama yaitu antara masyarakat dan lembaga pengelola dana dengan menerapkan prinsip bagi untung keuntungan anantara lembega pengelola dana dan masyarakat.³

B. Gambaran Umum Responden

Dalam menggambarkan kondisi maupun keadaan responden dalam memahami suatu informasi yang disajikan

³ Brosur KSPPS MADE Demak

data karakteristik responden perlu dilampirkan guna dapat dilihat profil data penelitian serta hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Data penelitian ini berdasarkan pada penyebaran kuesioner yang dilakukan kurang lebih selama 1 bulan penelitian di seluruh kantor KSPPS MADE Demak dengan penyebaran kuesioner sejumlah 38 yang diberikan untuk karyawan KSPPS MADE Demak. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah didapatkan selama 1 bulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	42%
Perempuan	22	58%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden yang diteliti yaitu seluruh karyawan KSPPS MADE, jumlah dari responden yang diteliti adalah 38 (100%), untuk responden berjenis kelamin perempuan terlihat lebih besar dari pada jumlah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 22 orang (58%) untuk responden perempuan dan diikuti 16 orang (42%) untuk jumlah responden laki-laki.

2. Jabatan Responden

Tabel 4.2
Jabatan Responden

Jabatan Responden	Jumlah	Persentase
Manajer Umum	1	3%
Manajer Cabang	6	16%
Manajer Operasional	1	3%
SPI	1	3%
K.A Adm. Pembukuan	1	3%
K.A Marketing	1	3%
Staf	27	71%

Jumlah	38	100%
--------	----	------

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Tabel 4.2 menunjukkan seluruh jabatan yang ada pada KSPPS MADE yaitu mulai dari manajer umum, manajer cabang, manajer operasional, SPI, ketua marketing, admin pembukuan serta staf, untuk data dari jabatan responden sebagian besarnya adalah staf sejumlah 27 orang (71%), diikuti manajer cabang sebanyak 6 orang (16%), kemudian sisanya manajer umum, manajer operasional, SPI, K.A Adm pembukuan dan K.A Marketing masing-masing berjumlah 1 orang (3%). Data jabatan responden sebagian besarnya ditempati oleh staf karena memang staf bertugas membantu pimpinan serta memberikan suatu pertimbangan sesuai dengan masing-masing keahlian.

3. Usia Responden

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Persentase
18-25 Tahun	10	26%
26-30 Tahun	12	32%
31-40 Tahun	11	29%
> 40 Tahun	5	13%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan tingkat usia dari seluruh karyawan KSPPS MADE yaitu untuk jumlah responden yang sebagian besarnya adalah berusia 26-30 tahun adalah 12 orang (32%). Sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 11 orang (29%), diikuti responden yang berusia 18-25 berjumlah 10 orang (26%) sedangkan yang terakhir adalah responden yang usianya diatas 40 tahun ada 5 orang (13%). Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa usia karyawan KSPPS MADE tertinggi adalah antara usia 26-30 tahun, dan paling rendah adalah usia diatas 40 tahun.

4. Status Responden

Tabel 4.4
Status Responden

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Menikah	24	63%
Belum Menikah	14	37%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Table 4.4 menunjukkan status pernikahan dari karyawan KSPPS MADE, dari tabel tersebut terbukti bahwa status responden sebagian besar sudah menikah dengan jumlah 24 orang (63%) dan sisanya yang belum menikah ada 14 orang (37%). Dari data tersebut terlihat bahwa karyawan KSPPS MADE lebih banyak yang sudah menikah daripada yang belum menikah.

5. Pendidikan Responden

Tabel 4.5
Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase
SMP/ Sederajat	1	3%
SMA/ Sederajat	12	32%
S1	23	61%
S2	2	5%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Table 4.5 menunjukkan tingkat pendidikan dari seluruh karyawan KSPPS MADE, dari data tersebut dapat disimpulkan untuk pendidikan responden sebagian besarnya adalah S1 yaitu ada 23 orang (61%), diikuti jumlah responden yang mempunyai pendidikan SMA atau sederajat berjumlah 12 orang (32%) dan jumlah responden yang mempunyai pendidikan S2 sejumlah 2 orang (5%), yang terakhir adalah jumlah yang paling rendah yaitu responden yang mempunyai pendidikan SMP atau sederajat sejumlah 1 orang (2%). Dari data tersebut terlihat

bahwa pendidikan karyawan KSPPS MADE terbanyak adalah S1 dan pendidikan paling sedikit adalah SMP Sederajat.

6. Pendapatan Responden

Tabel 4.6
Pendapatan Responden⁴

Pendapatan Responden	Jumlah	Persentase
Di bawah Rp 500.000	0	0%
Rp 500.000 - Rp 1.000.000	4	11%
Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	12	32%
Lebih dari Rp 2.000.000	22	58%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Table 4.6 menunjukkan tingkat pendapatan dari karyawan KSPPS MADE, untuk penghasilan responden yang paling tinggi adalah sejumlah 22 orang (58%) dengan besar penghasilan Rp 2.000.000, diikuti yang kedua adalah responden yang mempunyai besar penghasilan Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000 sejumlah 12 orang (32%) dan yang terakhir adalah responden yang mempunyai besar penghasilan Rp 500.000 - Rp 1.000.000 sejumlah 4 orang (11%). Dari penjelasan tersebut terbukti dari keseluruhan karyawan KSPPS MADE bahwa tingkat pendapatannya yang tertinggi adalah pendapatan lebih dari Rp 2000.000 dan pendapatan paling rendah adalah Rp 500.000 – Rp 1.000.000.

C. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan pada hasil rekapitulasi dari data kuesioner yaitu seluruh jawaban karyawan KSPPS MADE yang menjadi responden penelitian. Yaitu jawaban pertanyaan dari item-item budaya kerja Islam, etos kerja Islam, keterampilan interpersonal dan kinerja dalam penelitian ini yang dikumpulkan menjadi satu dalam sebuah tabel adalah sebagai berikut:

⁴ Hasil Data Primer, Pada Hari Selasa Tanggal 25 Februari 2020, Pukul 11:00 WIB.

1. Tanggapan Responden tentang Budaya Kerja Islam (X1)
Tabel 4.7
Tanggapan Responden tentang Budaya Kerja Islam (X1)

Butir Pernyataan		Frekuensi					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Butir 1	Jumla h	0	0	2	12	24	38
	%	0%	0%	5%	32%	63%	100%
Butir 2	Jumla h	0	0	1	17	20	38
	%	0%	0%	3%	45%	53%	100%
Butir 3	Jumla h	0	0	4	21	13	38
	%	0%	0%	11%	55%	34%	100%
Butir 4	Jumla h	0	0	4	21	13	38
	%	0%	0%	11%	55%	34%	100%
Butir 5	Jumla h	0	0	2	26	10	38
	%	0%	0%	5%	68%	26%	100%
Butir 6	Jumla h	0	0	4	23	11	38
	%	0%	0%	11%	61%	29%	100%
Butir 7	Jumla h	0	0	1	22	15	38
	%	0%	0%	3%	58%	39%	100%
Butir 8	Jumla h	0	0	3	20	15	38
	%	0%	0%	8%	53%	39%	100%
Butir 9	Jumla h	0	0	3	26	9	38

	%	0%	0%	8%	68%	24%	100%
Butir 10	Jumlah	0	0	5	21	12	38
	%	0%	0%	13%	55%	32%	100%

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat diketahui yaitu frekuensi hasil jawaban dari karyawan KSPPS MADE Demak yang menjadi responden yang berjumlah 38 pada variabel budaya kerja Islam. Variabel budaya kerja Islam terdiri dari 10 butir pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden. Untuk hasil dari jawaban pada pernyataan variabel budaya kerja Islam pada butir 1 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (63%) pada skor 5 (sangat setuju), untuk hasil dari jawaban pada pernyataan butir 2 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (53%) untuk skor 5 (sangat setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan butir 3 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (55%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pada pernyataan butir 4 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (55%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pada pernyataan butir 5 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (68%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan pada butir 6 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (61%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan butir 7 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (58%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan pada butir 8 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (53%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan butir 9 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (68%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil jawaban dari pernyataan butir 10 terdapat persentase terbesar yaitu sebesar (55%) pada skor 4 (setuju). Dari penjelasan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS MADE memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada item-item budaya kerja Islam yang berarti seluruh karyawan KSPPS MADE telah menerapkan dengan baik nilai-nilai dari budaya kerja Islam.

2. Tanggapan Responden tentang Etos Kerja Islam (X2)

Tabel 4.8

Tanggapan Responden tentang Etos Kerja Islam (X2)

Butir Pernyataan		Frekuensi					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Butir 1	Jumlah	0	0	11	23	4	38
	%	0%	0%	29%	61%	11%	100%
Butir 2	Jumlah	0	0	2	21	15	38
	%	0%	0%	5%	55%	39%	100%
Butir 3	Jumlah	0	0	15	19	4	38
	%	0%	0%	39%	50%	11%	100%
Butir 4	Jumlah	0	0	9	18	11	38
	%	0%	0%	24%	47%	29%	100%
Butir 5	Jumlah	0	0	16	22	0	38
	%	0%	0%	42%	58%	0%	100%
Butir 6	Jumlah	0	0	3	4	31	38
	%	0%	0%	8%	11%	82%	100%
Butir 7	Jumlah	0	0	9	8	21	38
	%	0%	0%	24%	21%	55%	100%
Butir 8	Jumlah	0	0	6	21	11	38
	%	0%	0%	16%	55%	29%	100%
Butir 9	Jumlah	0	0	5	24	9	38

	%	0%	0%	13%	63%	24%	100%
Butir 10	Jumlah	0	0	15	21	2	38
	%	0%	0%	39%	55%	5%	100%

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui yaitu frekuensi dari hasil jawaban karyawan KSPPS MADE Demak yang menjadi responden penelitian yaitu sejumlah 38 atas variabel etos kerja Islam. Jumlah pernyataan pada variabel etos kerja karyawan adalah 10 butir pernyataan yang wajib dijawab oleh responden. Untuk hasil dari jawaban pernyataan variabel etos kerja Islam butir 1 yaitu terdapat persentase paling tinggi sebanyak (61%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan pada butir 2 persentase paling tinggi sejumlah (55%) untuk skor 4 (setuju), untuk jumlah dari jawaban pernyataan pada butir 3 terdapat persentase paling tinggi sejumlah (50%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan pada butir 4 terdapat persentase paling tinggi sebesar (47%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban dari pernyataan pada butir 5 persentase terbesar sebanyak (58%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban dari pernyataan butir ke-6 didapatkan persentase paling tinggi sebesar (82%) untuk skor 5 (sangat setuju), untuk hasil dari jawaban pada pernyataan butir ke-7 didapatkan persentase paling tinggi sebanyak (55%) untuk skor 5 (sangat setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan pada butir 8 didapatkan persentase paling tinggi sebesar (55%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pada pernyataan butir ke-9 terdapat persentase paling tinggi sebesar (63%) untuk skor 4 (setuju), untuk yang terakhir hasil jawaban dari pernyataan butir ke-10 terdapat persentase yang paling tinggi sebesar (55%) untuk skor 4 (setuju). Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS MADE memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada item-item etos kerja Islam, hal ini berarti seluruh karyawan KSPPS MADE telah menerapkan dengan baik nilai-nilai dari etos kerja Islam.

3. Tanggapan Responden tentang Keterampilan Interpersonal (X_3)

Tabel 4.9
Tanggapan Responden tentang Keterampilan Interpersonal (X_3)

Butir Pernyataan		Frekuensi					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Butir 1	Jumlah	0	0	3	19	16	38
	%	0%	0%	8%	50%	42%	100%
Butir 2	Jumlah	0	0	8	29	1	38
	%	0%	0%	21%	76%	3%	100%
Butir 3	Jumlah	0	0	3	34	1	38
	%	0%	0%	8%	89%	3%	100%
Butir 4	Jumlah	0	0	7	27	4	38
	%	0%	0%	18%	71%	11%	100%
Butir 5	Jumlah	0	0	1	29	8	38
	%	0%	0%	3%	76%	21%	100%
Butir 6	Jumlah	0	0	1	22	15	38
	%	0%	0%	3%	58%	39%	100%
Butir 7	Jumlah	0	0	2	22	14	38
	%	0%	0%	5%	58%	37%	100%
Butir 8	Jumlah	0	0	4	31	3	38
	%	0%	0%	11%	82%	8%	100%

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui frekuensi dari hasil jawaban karyawan KSPPS MADE Demak yang menjadi responden sejumlah 38 atas pernyataan pada variabel keterampilan interpersonal. Variabel keterampilan interpersonal terdiri dari 8 butir pernyataan dan wajib untuk dijawab oleh seluruh responden. Hasil dari jawaban pernyataan butir 1 persentase paling tinggi sebanyak (50%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil jawaban pernyataan butir 2 persentase paling tinggi (76%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil jawaban pernyataan butir 3 persentase paling tinggi (89%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil jawaban pernyataan butir 4 persentase paling tinggi (71%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil jawaban pernyataan butir 5 persentase paling tinggi (76%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil jawaban pernyataan butir 6 persentase paling tinggi (58%) pada skor 4 (setuju), untuk hasil jawaban pernyataan butir 7 didapatkan persentase terbesar yaitu sebesar (58%) pada skor 4 (setuju), yang terakhir untuk hasil dari jawaban pernyataan butir 8 terdapat persentase paling tinggi (82%) pada skor 4 (setuju). Dari penjelasan data yang dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS MADE telah memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada item-item keterampilan interpersonal yang berarti seluruh karyawan KSPPS MADE telah menerapkan dengan baik nilai-nilai dari keterampilan interpersonal.

4. Tanggapan Responden tentang Kinerja (Y)

Tabel 4.10

Tanggapan Responden tentang Kinerja (Y)

Butir Pernyataan		Frekuensi					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Butir 1	Jumlah	0	0	4	29	5	38
	%	0%	0%	11%	76%	13%	100%
Butir 2	Jumlah	0	0	3	33	2	38
	%	0%	0%	8%	87%	5%	100%
Butir 3	Jumlah	0	0	12	25	1	38

	%	0%	0%	32%	66%	3%	100%
Butir 4	Jumlah	0	0	9	28	1	38
	%	0%	0%	24%	74%	3%	100%
Butir 5	Jumlah	0	0	5	32	1	38
	%	0%	0%	13%	84%	3%	100%
Butir 6	Jumlah	0	0	5	25	8	38
	%	0%	0%	13%	66%	21%	100%
Butir 7	Jumlah	0	0	6	29	3	38
	%	0%	0%	16%	76%	8%	100%
Butir 8	Jumlah	0	0	9	29	0	38
	%	0%	0%	24%	76%	0%	100%
Butir 9	Jumlah	0	0	5	29	4	38
	%	0%	0%	13%	76%	11%	100%
Butir 10	Jumlah	0	0	7	28	3	38
	%	0%	0%	18%	74%	8%	100%

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 untuk dapat diketahui bahwa frekuensi dari hasil jawaban karyawan KSPPS MADE Demak yang dijadikan menjadi responden penelitian dengan jumlah 38 responden atas pernyataan dari variabel kinerja karyawan. Terdapat 10 butir pernyataan yang harus dijawab oleh responden pada variabel kinerja karyawan. Untuk hasil jawaban pernyataan butir 1 didapatkan persentase yang paling tinggi sebesar (76%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan butir 2 didapatkan persentase yang paling

besar yaitu sebesar (87%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil jawaban dari pernyataan butir 3 didapatkan persentase yang paling tinggi sebesar (66%) untuk skor 4 (setuju), pada hasil jawaban pernyataan butir 4 didapatkan persentase jawaban paling tinggi yaitu sebesar (74%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan butir 5 didapatkan persentase paling tinggi sebesar (84%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban jawaban pada pernyataan butir 6 didapatkan persentase paling tinggi sejumlah (66%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan butir 7 didapatkan persentase paling tinggi yaitu sebesar (76%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil jawaban dari pernyataan butir 8 didapatkan persentase jawaban paling tinggi sebesar (76%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan butir 9 didapatkan persentase jawaban paling tinggi yaitu sebesar (76%) untuk skor 4 (setuju), untuk hasil dari jawaban pernyataan butir 10 didapatkan persentase jawaban yang paling banyak sejumlah (74%) untuk skor 4 (setuju). Dari penjelasan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar dari karyawan KSPPS MADE memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada item-item kinerja yang berarti seluruh karyawan KSPPS MADE menerapkan kinerjanya dengan baik.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sesudah semua data jawaban yang telah diberikan terkumpul, sebelum penelitian dilanjutkan harus dilakukannya uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner yang digunakan untuk penelitian pada seluruh item yang terdapat pada variabel pengujian. Uji ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada 30 bukan responden penelitian atau bukan responden asli.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner antara valid atau tidaknya sebelum kuesioner tersebut dipergunakan untuk penelitian. Maka kuesioner dapat anggap valid jika pertanyaan yang ada di kuesioner berhasil mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas bisa dilakukan dengan korelasi antar skor konstruk atau variabel. Dengan membandingkan antara R_{hitung} dengan R_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ maka tingkat

validitas instrumen dari masing-masing variabel dapat diketahui. Jumlah sampel dan k dalam hal ini adalah konstruk dengan alpha 0,05. Variabel tersebut dikatakan valid apabila R_{hitung} ternyata lebih besar daripada R_{tabel} dan nilainya adalah positif.

Program SPSS digunakan untuk membantu program ini. Didapatkan hasil pengolahan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian⁵

Variabel		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Kerja Islam (X1)	BKI 1	0.440	0.361	Item Soal
	BKI 2	0.650		Valid
	BKI 3	0.642		Valid
	BKI 4	0.765		Valid
	BKI 5	0.422		Valid
	BKI 6	0.536		Valid
	BKI 7	0.639		Valid
	BKI 8	0.588		Valid
	BKI 9	0.568		Valid
	BKI 10	0.584		Valid
Etos Kerja Islam (X2)	EKI 1	0.553	0.361	Valid
	EKI 2	0.534		Valid
	EKI 3	0.693		Valid

⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan uji validitas instrumen.

	EKI 4	0.699		Valid
	EKI 5	0.413		Valid
	EKI 6	0.461		Valid
	EKI 7	0.729		Valid
	EKI 8	0.440		Valid
	EKI 9	0.469		Valid
	EKI 10	0.520		Valid
Ketrampilan Interpersonal (X3)	KI 1	0.524	0.361	Valid
	KI 2	0.618		Valid
	KI 3	0.588		Valid
	KI 4	0.554		Valid
	KI 5	0.421		Valid
	KI 6	0.784		Valid
	KI 7	0.563		Valid
	KI 8	0.506		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0.474	0.361	Valid
	KK 2	0.600		Valid
	KK 3	0.778		Valid
	KK 4	0.489		Valid
	KK 5	0.547		Valid

KK 6	0.642	Valid
KK 7	0.613	Valid
KK 8	0.543	Valid
KK 9	0.456	Valid
KK 10	0.459	Valid

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 tersebut, dapat untuk diketahui bahwa r_{hitung} dari seluruh item pernyataan di atas didapatkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai dari r_{tabel} . Besarnya nilai r_{tabel} adalah sebesar 0.361, dengan demikian maka item pernyataan yang telah diuji tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Program SPSS digunakan untuk membantu pengujian reliabilitas ini. Dari pengolahan program SPSS didapatkan hasil adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Pengujian Reliabilitas⁶

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Konstan	Keterangan
Budaya Kerja Islam (X1)	0.868	0.70	Reliabel
Etos Kerja Islam (X2)	0.850	0.70	Reliabel
Keterampilan Interpersonal (X3)	0.833	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.854	0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruhnya pada masing-masing variabel tersebut memiliki nilai yang lebih dari 0.70 yang artinya dari seluruh variabel penelitian (X_1 , X_2 , X_3 dan Y) yaitu variabel budaya kerja Islam, etos kerja Islam, keterampilan

⁶ Hasil olah SPSS berdasarkan uji reliabilitas instrumen

interpersonal dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut telah reliabel.

E. Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif ini digunakan untuk menampilkan gambaran terhadap suatu data yang berkaitan dengan nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi. Uji ini digunakan untuk data dari budaya kerja Islam, etos kerja Islam, keterampilan interpersonal dan kinerja. Adapun hasil yang didapatkan melalui program SPSS dari uji tersebut adalah:

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian⁷

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja Islam (X1)	34	50	42.97	4.340
Etos Kerja Islam (X2)	33	46	39.74	3.853
Keterampilan Interpersonal (X3)	27	36	32.68	2.559
Kinerja (Y)	33	43	39.03	3.027

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 yaitu menunjukkan untuk budaya kerja Islam mempunyai besar antara 34 sampai 50 pada kisaran empiris, jumlah dari rata-rata variabel budaya kerja Islam adalah 42.97 dengan standar deviasi yang didapatkan sebesar 4.340. Etos kerja Islam mempunyai besar kisaran empiris antara 33 sampai 46. Rata-rata yang dimiliki variabel etos kerja Islam adalah 39.74 dengan standar deviasinya sebesar 3.853. variabel keterampilan interpersonal mempunyai besar kisaran empiris yaitu antara 27 sampai 36, nilai rata-rata yang dimiliki variabel keterampilan interpersonal yaitu sebesar 32.68 dengan standar deviasinya sebesar 2.559. Kinerja mempunyai besar kisaran empiris antara 33 sampai 43, nilai rata-rata yang dimiliki variabel kinerja yaitu sebesar 39.03 dan standar deviasi yang dimiliki variabel kinerja sebesar

⁷ Hasil olah SPSS berdasarkan deskriptif variabel penelitian

sebesar 3.027. Yang artinya dari seluruh variabel yaitu variabel budaya kerja Islam, etos kerja Islam, keterampilan interpersonal dan kinerja (X1, X2 X3 dan Y) mempunyai nilai standar deviasi yaitu kurang dari nilai rata-ratanya yang menunjukkan bahwa dari keseluruhan data tidak terdapat perbedaan jawaban responden.

F. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri dari beberapa uji yaitu: uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji ini dibutuhkan sebelum dilakukannya analisis regresi linear berganda.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan sebagai pendeteksiannya adanya multikolinieritas. Kriteria pengujian dari uji multikolinieritas tersebut yaitu ketika Nilai *tolerance* lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.0, maka tidak ada atau tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen (bebas) yaitu ditentukan melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) pada *output* program SPSS.

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas⁸

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Kerja Islam (X1)	773	1.294	Tidak terjadi Multikolinieritas
Etos Kerja Islam (X2)	406	2.465	Tidak terjadi Multikolinieritas
Keterampilan Interpersonal (X3)	406	2.465	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan uji multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa pada besar nilai *tolerance* yang terdapat pada keseluruhan variabel yaitu variabel budaya kerja Islam, etos kerja Islam, keterampilan interpersonal adalah lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang terdapat padaa keseluruhan variabel tersebut adalah lebih kecil dari 10.0 sehingga terbebas dari gejala multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui gejala autokorelasi maka dibutuhkan uji *durbin-watson*. Yaitu jika ($du < dw < 4-du$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Pengambilan keputusan ini dicari dengan membandingkan pada tabel *Durbin-Watson* antara DW, *du* dan *dl*. Dalam menyimpulkan apakah model regresi tersebut mengandung autokorelasi yaitu digunakan pendekatan Durbin Waston. Maka didapatkan hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.15 Uji Autokorelasi⁹

Du	DW	4 – du	Keterangan
1.656	2.145	2.344	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

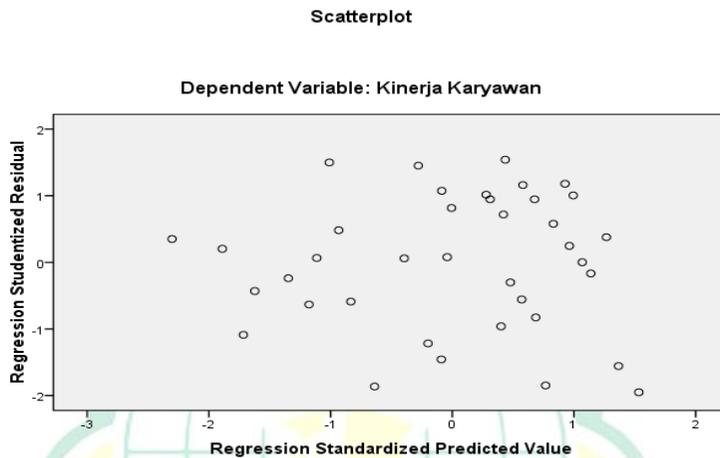
Menurut hasil dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa tidak ditemukan adanya autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif, sehingga keputusan telah diterima, dapat dilihat dari hasil pengujiannya yaitu: $du < dw < 4-du$ ($1.656 < 2.145 < 2.344$), artinya bisa diambil kesimpulan bahwa uji autokorelasi tersebut sudah terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini mempunyai asumsi yaitu jika gambar menyerupai titik-titik tersebar di bawah dan di atas sumbu dan tidak terjadinya pembentukan yang menyerupai pola maka uji hetesoskedastisitas tersebut telah terpenuhi. sedangkan tujuan dari uji ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada keseluruhan pengamatan.

⁹ Hasil olah SPSS berdasarkan uji autokorelasi

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas¹⁰



Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

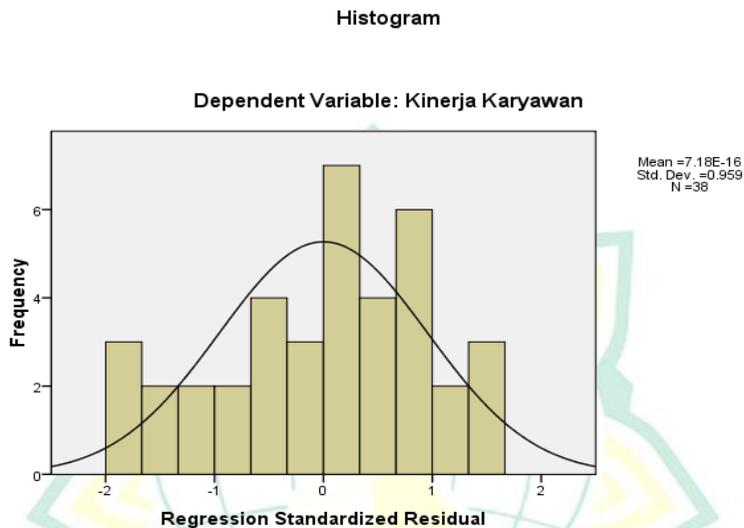
Berdasarkan data dari *Output SPSS scatterplot* tersebut, menunjukkan tidak terdapat pembentukan jelas suatu pola, serta titik-titik yang menyebar di bawah dan di atas atau di wilayah sekitar 0, maka bisa disimpulkan data ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan dalam penentuan suatu data yang telah peneliti kumpulkan, dalam hal normal atau tidaknya dalam distribusi data. Dan juga dapat dikatakan untuk uji normalitas ini bisa juga menentukan data yang diambil oleh peneliti dalam normal atau tidaknya suatu populasi. Distribusi data yang dianggap normal atau mendekati normal adalah model regresi yang baik. Adapun uji normalitas ini dengan menggunakan program SPSS:

¹⁰ Hasil olah SPSS berdasarkan uji heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas¹¹



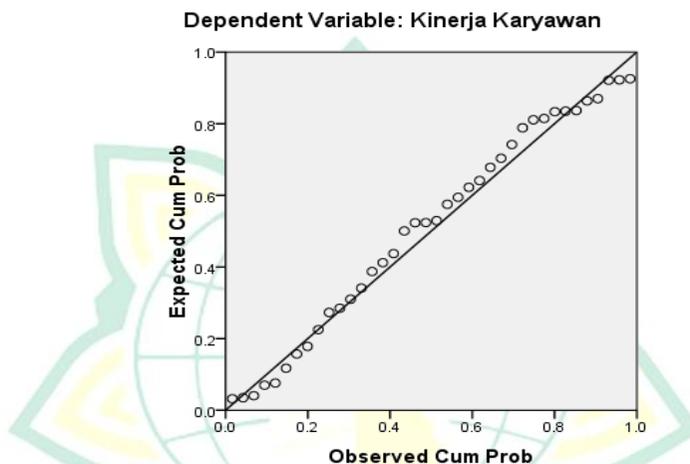
Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Terbukti pada tampilan gambar hasil uji normalitas yaitu, distribusi data yang membentuk seperti lonceng, dan juga mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Distribusi data tersebut juga tidak menyerupai seperti juling ke kiri maupun ke kanan, atau tidak terdapat keruncingan ke kiri maupun ke kanan. Maka dapat diartikan bahwa gambar uji normalitas histogram tersebut menunjukkan bahwa model regresi variabel terikat dan variabel bebas, kesimpulannya adalah data tersebut berdistribusi normal.

¹¹ Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas histogram

Gambar 4.4
Uji Normalitas *Probability Plot*¹²

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Dapat diketahui bahwa gambar 4.5 adalah bentuk gambar hasil uji data penelitian model uji normalitas *probability plott*, hasil dari pengujian data tersebut menyatakan bahwa disekitar wilayah garis diagonal data terlihat menyebar dengan mengiringi sisi garis diagonal. Kesimpulan yang didapatkan dari uji normalitas tersebut adalah data tersebut dinyatakan sebagai data yang berdistribusi Normal.

Gambar 4.5
Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov Z¹³

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	38

¹² Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas probability plot

¹³ Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas Kolmogorov Z

Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18729307
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.066
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.541
Asymp. Sig. (2-tailed)		.931

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Dapat diketahui gambar 4.6 adalah model uji normalitas Kolmogorov - Smirnov Z, hasil pengujian data tersebut menghasilkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.931 yang artinya adalah jika hasil yang didapatkan dari *output* SPSS lebih besar dari nilai 0.05 maka dapat dinyatakan data residual berdistribusi normal. Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.931 maka disimpulkan data residual berdistribusi normal dan hasil uji normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

G. Analisis Regresi Linear Berganda

Ini adalah pengujian model analisis regresi linear berganda, dalam penelitian ini digunakan agar mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh pada variabel budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal terhadap variabel kinerja pada karyawan KSPPS MADE Demak. Berikut merupakan hasil estimasi yang ditemukan dengan dibantu progam SPSS:

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda¹⁴

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.292	2.778	

¹⁴ Hasil olah SPSS berdasarkan analisis linear berganda

Budaya Kerja Islam	0.232	0.053	0.333
Etos Kerja Islam	0.277	0.083	0.352
Keterampilan Interpersonal	0.482	0.125	0.407

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Persamaan dari regresi linear berganda sesuai tabel yang dipaparkan di atas yaitu:

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

$$Y = 2.292 + 0.232X_1 + 0.277X_2 + 0.482X_3 + e$$

Di mana :

X_1 : Budaya Kerja Islam

X_2 : Etos Kerja Islam

X_3 : Keterampilan Interpersonal

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara X_1 (budaya kerja Islam) terhadap Y (kinerja)

b_2 : Koefisien regresi antara X_2 (etos kerja Islam) terhadap Y (kinerja)

b_3 : Koefisien regresi antara X_3 (keterampilan interpersonal) terhadap Y (kinerja)

e : Error

Berdasarkan dari persamaan regresi linear berganda tersebut maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- Besar nilai konstanta adalah 2.292, maka dapat dinyatakan apabila nilai dari variabel independen adalah (0) atau konstan, maka kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata 2.292.
- Variabel X_1 (budaya kerja Islam) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0.232, maka dapat dinyatakan apabila setiap variabel budaya kerja Islam meningkat 100% maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 23%.
- Variabel X_2 (etos kerja Islam) mempunyai besar nilai koefisien regresi 0.277, maka bisa dinyatakan apabila setiap variabel etos kerja Islam meningkat

100% maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 28%.

- d. Variabel X_3 (keterampilan interpersonal) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0.482, maka bisa dinyatakan apabila setiap variabel keterampilan interpersonal meningkat 100% maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 48%.

Untuk selanjutnya yaitu diperlukan model pengujian koefisien determinasi, uji t dan uji F tujuannya adalah mengetahui ketepatan untuk memprediksi variabel Y (kinerja) dari fungsi regresi.

1. Koefisien Determinasi

Variabel independen dan dependen pastinya memiliki korelasi. Dalam memperkirakan nilai dari variabel Y (dependen) adalah dengan menghitung variabel-variabel lain yang dalam hal ini ikut mempengaruhi variabel Y. Adapun dalam penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) yaitu budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal. Sedangkan variabel dependen (terikat) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil dari analisis menggunakan program SPSS versi 16:

Tabel 4.17
Hasil Uji Determinasi¹⁵

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.920	0.846	0.833	1.239

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Dapat dilihat pada tabel di atas, terjadi korelasi yaitu antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan didapatkan nilai R sebesar 0.920. Dalam hal ini menunjukkan bahwa antara variabel independen (budaya kerja Islam, etos kerja Islam, keterampilan interpersonal) dan variabel dependen (kinerja) memiliki hubungan. Hubungan tersebut bisa dinyatakan sebagai hubungan yang positif

¹⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan uji koefisien determinasi R^2

dikarenakan tidak memiliki nilai yang negatif atau terdapat tanda minus. Oleh sebab itu, dikatakan positif maka ketika variabel bebas (X) mengalami peningkatan maka variabel terikat (Y) juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui berdasarkan pengujian tersebut, hasil dari nilai *adjusted R square* adalah 0.833, sehingga dapat diartikan 83% variasi besarnya kinerja karyawan bisa dijelaskan melalui variabel budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal. Dan sebesar 17% lainnya akan dijelaskan melalui variabel yang lain di luar model penelitian ini. Yang artinya masih terdapat kekurangan sebesar 17% dari variabel yang belum diteliti oleh peneliti, salah satu contohnya adalah variabel komunikasi interpersonal. Adapun nilai dari *standar error of the estimate* adalah sebesar 1.239 yang menunjukkan bahwa semakin rendah nilai tersebut semakin pula model regresi tepat dalam memprediksi variabel dependen (Y).

2. Uji t (Uji Parsial)

Agar dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini (X_1 , X_2 , X_3) yang berpengaruh terhadap nilai dari variabel dependen (Y) yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual. Dalam hal ini menggunakan uji parsial (uji t) dengan melihat nilai t pada tabel statistik, yaitu dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. Dalam hal berarti $38-3-1 = 34$ dengan besar tingkat signifikansi 5%, sehingga didapat t tabel sebesar 2.032. Berikut ini merupakan hasil dari analisis menggunakan program SPSS:

Tabel 4.18
Uji t (Uji Parsial)¹⁶

Variabel	T hitung	T tabel	Singnifikansi	Keteranga n
Budaya Kerja Islam (X1)	4.353	2.032	0.000	Berpengaruh (Positif)
Etos Kerja Islam (X2)	3.336	2.032	0.002	Berpengaruh (Positif)
Keterampilan Interpersonal (X3)	3.858	2.032	0.000	Berpengaruh (Positif)

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

¹⁶ Hasil olah SPSS berdasarkan uji t (uji parsial)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Pengaruh Budaya Kerja Islam (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari tabel yang telah dilakukan pengujian tersebut adalah diketahui variabel budaya kerja Islam memiliki besar t_{hitung} sejumlah 4.353 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000. Dapat di ambil kesimpulan yaitu bahwa variabel budaya kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sebab nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($4.353 > 2.032$). Sehingga dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

- b. Pengaruh Etos Kerja Islam (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari tabel yang sudah melalui tahap pengujian tersebut adalah diketahui variabel etos kerja Islam memiliki besar nilai t_{hitung} sebanyak 3.336 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.002. Dapat disimpulkan yaitu bahwa bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.336 > 2.032$). Sehingga dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima.

- c. Pengaruh Keterampilan Interpersonal (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari tabel yang telah dilakukan pengujian tersebut adalah diketahui variabel keterampilan interpersonal memiliki besar nilai t_{hitung} sebanyak 3.858 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.858 > 2.032$). Sehingga dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima.

3. Uji Simultan (uji F)

Agar dapat diketahui hasil dari pengaruh secara simultan yaitu seberapa besar pengaruh dari variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersamaan terhadap variabel dependen (Y). apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, adapun apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) kesimpulannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun pada tabel distribusi F dihitung pada derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$, dan df 2 (n-k-1) atau $38-3-1 = 34$ (adapun n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah dari variabel independen).

Tabel 4.19
Hasil Uji F¹⁷

F	Df	Sig	F tabel	Keterangan	Kesimpulan
62.322	3 : 34	0.000	2.88	Signifikan	H4 diterima

Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2020

Hasil pengujian pada tabel tersebut adalah didapatkan besar nilai F hitung sebanyak 62.322 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan, sebab hasil dari nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikansi di bawah 0.05. Hal ini dinyatakan terdapat pengaruh signifikan dari budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan, dan menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H₄) diterima.

H. Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Kerja Islam (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun setelah pengujian selesai dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut: budaya kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan KSPPS MADE Demak. Semakin meningkatnya budaya kerja Islam maka kinerja karyawan KSPPS MADE Demak juga mengalami peningkatan. Variabel budaya kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan karena tanda koefisien regresi pada variabel budaya kerja Islam yang menunjukkan positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nurul Inayah,

¹⁷ Hasil olah SPSS berdasarkan uji F

adapun kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Nurul Inayah adalah budaya kerja islami yang ada di Bank BRI Syariah kantor cabang Banyuwangi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Yang artinya semakin baik tingkat penerapan budaya kerja Islam maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Oleh karena itu, hipotesis yang pertama (H1) dalam penelitian ini adalah budaya kerja Islam (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.

2. Pengaruh Etos Kerja Islam (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah: berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dalam hal ini semakin meningkatnya etos kerja Islam maka akan meningkatkan pula kinerja pada karyawan KSPPS MADE Demak. Variabel etos kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan karena tanda koefisien regresi dari variabel etos kerja Islam menunjukkan positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nawal Ika Susanti pada karyawan BRI Syariah Cabang Genteng Kabupaten Banyuwangi, kesimpulan penelitian tersebut adalah variabel etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Yang artinya semakin baik etos kerja Islam yang diterapkan maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

Oleh karena itu, hipotesis yang kedua (H2) dalam penelitian ini adalah etos kerja Islam (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.

3. Pengaruh Keterampilan Interpersonal (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah: berdasarkan dari hasil penelitian tersebut keterampilan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja

karyawan secara positif dan signifikan. Dalam hal ini semakin meningkatnya keterampilan interpersonal maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan KSPPS MADE Demak. Variabel keterampilan interpersonal berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan karena tanda koefisien regresi pada variabel keterampilan interpersonal tersebut menunjukkan positif

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nawal Ika Susanti. Adapun kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Nawa Ika Susanti adalah: variabel keterampilan interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI Cabang Genteng Banyuwangi. Yang artinya semakin baik keterampilan interpersonal yang diterapkan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Oleh karena itu, hipotesis yang ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah keterampilan interpersonal (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak

4. Pengaruh Budaya Kerja Islam, Etos Kerja Islam, Keterampilan Interpersonal (X_1 , X_2 , X_3) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji F adalah: besar nilai dari F hitung sebesar 62.322, nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0.000. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara bersamaan pada keseluruhan variabel independen yaitu budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja pada karyawan KSPPS MADE Demak, sebab nilai F hitung terlihat lebih besar dari nilai F tabel signifikansi sebesar 5% (2.88).

Dengan adanya budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83%. Sedangkan 17% sisanya yaitu akan dijelaskan dan diperjelas melalui variabel yang lain di luar model penelitian ini. Artinya masih ada kekurangan sebesar 17% variabel yang belum diteliti oleh peneliti, salah satu contohnya adalah variabel komunikasi interpersonal.

Oleh karena itu, hipotesis yang keempat (H4) dalam penelitian ini adalah budaya kerja Islam (X_1), etos kerja Islam (X_2), keterampilan interpersonal (X_3) secara

bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.

I. Pembahasan

Responden yang dijadikan sebagai penelitian seluruhnya adalah karyawan KSPPS MADE Demak yaitu berjumlah 38 karyawan. Untuk mendapatkan data dari responden dilakukan penyebaran angket kepada seluruh karyawan di KSPPS MADE selama satu bulan waktu penelitian, adapun dalam menyebarkan kuesioner teknik yang diterapkan penulis yaitu dengan cara mendatangi seluruh karyawan di setiap kantor KSPPS MADE Demak.

1. Pengaruh Budaya Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KSPPS MADE Demak

Pengembangan budaya kerja Islam akan menghasilkan suatu manfaat baik bagi karyawan dan tempat kerja yang nantinya akan berdampak juga pada perusahaan. Manfaat budaya kerja Islam untuk karyawan, antara lain adalah memberikan suatu peran dan kesempatan untuk meraih penghargaan sebagai bukti atas kerja kerasnya, memperluas wawasan pengetahuan dan bertanggung jawab, serta meningkatkan kepemimpinan dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Dalam meningkatkan kinerja KSPPS MADE salah satu cara yang harus dilakukan adalah dengan menerapkan dan menjalankan budaya kerja yang sudah tertera dalam nilai-nilai agama Islam yaitu *siddiq, istiqamah, fathanah, amanah* dan *tabligh*.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa budaya kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak, didapatkan dari uji statistik dengan hasil, untuk variabel budaya kerja Islam memiliki t_{hitung} sebesar 4.353 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($4.353 > 2.032$).

Dengan karyawan KSPPS MADE mengaplikasikan dengan baik nilai-nilai budaya kerja yang sesuai dengan ajaran islam yaitu seperti membudayakan bersikap jujur dalam segala hal, menciptakan hubungan dan lingkungan

yang jujur, istiqomah dalam kebaikan, saling menasehati dan memberikan contoh yang baik sesama karyawan dan lain-lainnya maka dapat dipastikan bahwa tingkat kinerja dari karyawan yang awalnya adalah rendah akan dapat kembali naik menjadi lebih baik, dan kinerja dari karyawan ini nantinya juga akan berdampak pula pada tingkat kinerja pada perusahaan yakni kinerja KSPPS MADE Demak. Hasil dari penelitian ini adalah sama dengan penilitan yang dilakukan oleh Nurul Inayah yaitu dengan judul penelitian “Pasti Ok, Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BRI Syariah Cabang Banyuwangi)” yang menunjukkan bahwa budaya kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KSPPS MADE Demak

Etos kerja dalam pandangan agama Islam merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk keperibadian seorang muslim dalam bekerja. Dalam meningkatkan kinerja dari karyawan serta membentuk keperibadian karyawan dalam bekerja, etos kerja perlu diperhatikan, karena didalamnya terdapat nilai-nilai yang bermuatan kreatif, produktif, inovatif, serta nilai-nilai yang bermuatan moral yaitu taat dan patuh pada hukum-hukum yang ditetapkan oleh agama dan masyarakat, serta dengan masih adanya karyawan yang memiliki moral yang baik, komitmen yang kuat dan jujur dalam pekerjaan maka kinerja karyawan akan selalu meningkat.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak, hasil pengujian tersebut dapat diketahui pada variabel etos kerja Islam yang memiliki besar nilai t_{hitung} sebesar 3.336 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.002. Dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.336 > 2.032$).

Dengan karyawan KSPPS MADE mengaplikasikan dengan baik nilai-nilai dari etos kerja sesuai dengan ajaran islam yaitu seperti menerapkan sikap kedisiplinan, menjaga moral dengan baik khususnya saat dalam

pekerjaan, bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, dan lain sebagainya maka dapat dipastikan bahwa tingkat kinerja dari karyawan yang awalnya adalah rendah akan dapat kembali naik menjadi yang lebih baik, dan kinerja dari karyawan ini nantinya juga akan berdampak pula pada tingkat kinerja pada perusahaan yakni kinerja KSPPS MADE Demak. Hasil dari penelitian ini adalah sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawal Ika Susanti dengan judul penelitiannya adalah “Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BRI Syariah Cabang Genteng Banyuwangi)” menunjukkan hasil penelitian bahwa etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan KSPPS MADE Demak

Keterampilan interpersonal karyawan di dalam lingkungan pekerjaan dan bisnis menjadikan faktor terpenting dalam menentukan kesuksesan, karena hal tersebut dapat membangun keterampilan seseorang dalam mengenal diri sendiri dan keterampilan untuk mengenal orang lain. Selain itu juga keterampilan karyawan yang baik seperti kemampuan komunikasi lisan dan keahlian dalam pengambilan keputusan sangat dibutuhkan dalam menunjang kreativitas dalam organisasi. Namun kurangnya kerja sama dalam menghadapi persoalan dan cenderung tergesa-gesa mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu permasalahan, khususnya dalam hal pengambilan keputusan yang bersifat penting.

Penelitian ini mendapatkan hasil kesimpulan yaitu variabel keterampilan interpersonal memiliki besar nilai t hitung sebesar 3.858 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel ($3.858 > 2.032$).

Dengan karyawan KSPPS MADE mengaplikasikan keterampilannya dengan baik seperti keterampilan dalam mengambil keputusan dengan baik, keterampilan dalam menyelesaikan suatu konflik sesama karyawan, menjalin komunikasi dengan baik kepada

nasabah atau karyawan lainnya serta memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan lain sebagainya maka dapat dipastikan bahwa tingkat kinerja dari karyawan yang awalnya adalah rendah akan dapat kembali naik menjadi yang lebih baik, dan kinerja dari karyawan tersebut nantinya juga akan berdampak pula pada tingkat kinerja pada perusahaan yakni kinerja KSPPS MADE Demak. Hasil dari penelitian ini adalah sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawal Ika Susanti dengan judul penelitiannya adalah “Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BRI Syariah Cabang Genteng Banyuwangi)” menunjukkan hasil penelitian bahwa keterampilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Kerja Islam, Etos Kerja Islam dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan KSPPS MADE Demak

Berdasarkan hasil komparasi dari beberapa teori diatas yaitu dengan seluruh karyawan KSPPS MADE mengaplikasikan nilai-nilai yang baik dari budaya kerja dan etos kerja sesuai dengan ajaran islam serta menerapkan keterampilan yang baik dalam pekerjaan maka dapat diambil kesimpulan yaitu adanya pengaruh dari budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak yang telah terbukti dari hasil uji statistik. Dari hasil uji statistik tersebut terlihat nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan besar nilai yaitu ($62.322 > 2.88$), dan nilai signifikansi t lebih besar ($0.000 < 0.05$).