

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat BMT Mitra Muamalat Kudus

- a. Nama : KJKS BMT Mitra Muamalat
- b. Bentuk Lembaga : Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS)
- c. No. Akta Badan Hukum : 066/BH/KDK.IO/XII.1999:
Tanggal 30 Desember 1999
- d. No. Akta Perubahan : 503/01/BH/PAD/21/2008:
Tanggal 24 Januari 2008
- e. No. NPWP : 02.035.217.5.506.000
- f. Alamat : Jl. Hos Cokroaminoto no. 57
kota Kudus
Telp/Fax (0291) 444576
Email.BMTMitrakudus@gmail.com
- g. Susunan Pengawas :
 - 1) Pengawas Manajememn : H. Soedarmo, BA
 - 2) Dewan Pengawas Syari'ah: H. Zaenuri, S.Pd.I
Sumadji Abdul Latif
- h. Susunan Pengurus :
 - 1) Ketua : Drs. H. Sugiri
 - 2) Sekretaris : Drs. HM. Fakhri, MM
 - 3) Bendahara : H. Muhammad Hilmi, SE
 - 4) Manajer : Arif Subekan, SE
- i. Jumlah Anggota Penuh : 45 Orang
- j. Jumlah Calon Anggota : 1800 Orang
- k. Jumlah Kantor : 5 Buah

2. Sejarah Berdirinya BMT Mitra Muamalat Kudus

Kabupaten Kudus terkenal sebagai masyarakat yang memiliki jiwa dinamis. Mereka juga memiliki landasan jiwa wiraswasta yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sayangnya, sebagian besar pengusaha muslim di kabupaten Kudus hingga kini masih menggunakan modal usaha yang didapat dari sistem keuangan konvensional. Selama ini, mereka seolah-olah tidak memiliki pilihan lain dan tidak mampu menghindari diri mereka dari sistem tersebut, yang menurut beberapa orang dinilai kurang memenuhi ketentuan

syara' yang ada. Oleh karena itu, dengan bermodalkan tekad dan semangat yang kokoh, beberapa orang dari kalangan generasi muda maupun tua merasa perlu bekerjasama untuk bangkit menyatukan langkah dalam upaya mendirikan lembaga keuangan yang berlandaskan ketentuan syara'.

Alhamdulillah atas do'a restu dan keikut sertaan para anggota pada tanggal 4 Juli 1999 lembaga tersebut lahir dan hadir dengan nama *Baitul Maal Wat Tamwil* Mitra Muamalat dan memulai kegiatan operasionalnya pada tanggal 5 Juli 1999. Usaha ini berdiri sebagai upaya untuk memberikan jalan keluar lain terkhusus bagi umat Islam dan masyarakat Kudus pada umumnya untuk melakukan kegiatan bisnis melalui cara yang lebih sesuai dengan ketentuan ajaran agama Islam.

Unit simpan pinjam mulai di jalankan BMT Mitra Muamalat pada tanggal 4 juli 1999 dengan badan hukum Nomor:066/BH/KDK.IO/ XII.1999 sebagai koperasi serba usaha yang mempunyai unit simpan pinjam otonom. Dengan pemegang saham pada awal pendirian sebanyak 20 orang dan sekarang pemegang sahamnya mencapai 38 orang. Kemudian badan hukum BMT Mitra Muamalat berubah menjadi badan hukum KJKS (Kopersi Jasa Keuangan Syari'ah) pada tanggal 24 Januari 2008 dengan Nomor: 503/01/BH/PAD/21/2008 dan Nomor NPWP: 02.035.217.5.506.000.

Pertumbuhan usaha BMT Mitra Muamalat Kudus sejak awal berdiri hingga sekarang sangat berkembang pesat, dapat dilihat dari banyaknya kantor cabang yang dimiliki BMT Mitra Muamalat Kudus saat ini. Kini BMT Mitra Muamalat Kudus sudah mempunyai 4 kantor pelayanan kas dan 1 kantor pusat yaitu:

- a. Kantor Pusat yang terletak di Jl. Hos Cokroaminoto No. 57 Kota Kudus
- b. Kantor pelayanan kas Jekulo yang terletak di Jl. Kudus Pati (Jalan Masuk Pasar Jekulo) Jekulo Kudus
- c. Kantor pelayanan kas Undaan yang beralamat di Jl. Kudus Purwodadi KM 7 Wates Undaan Kudus
- d. Kantor pelayanan kas Gebog yang terletak di Jl. PR Sukun No. 79 Besito Gebog Kudus
- e. Kantor pelayanan kas Kaliwungu yang terletak di Jl. Raya Kudus-Jepara KM 7 Kaliwungu Kudus

Badan hukum BMT Mitra Muamalat Kudus berbentuk koperasi dan bukan perbankan, tetapi dalam manajemenya menggunakan perbankan dengan mengacu pada Bank Syari'ah yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI).

3. **Visi, Misi, Strategi dan Sistem Operasional BMT Mitra Muamalat Kudus**

Adapun visi dan misi BMT MITRA MUAMALAT Kudus yang dijalankan adalah:

a. **VISI:** Menggalang Usaha Dunia Akhirat

b. **MISI:**

- 1) Mendorong Usaha mikro untuk tumbuh dan berkembang
- 2) Memberikan bantuan pinjaman modal dengan sistem yang berdasarkan Syari'ah.

c. **STRATEGI:**

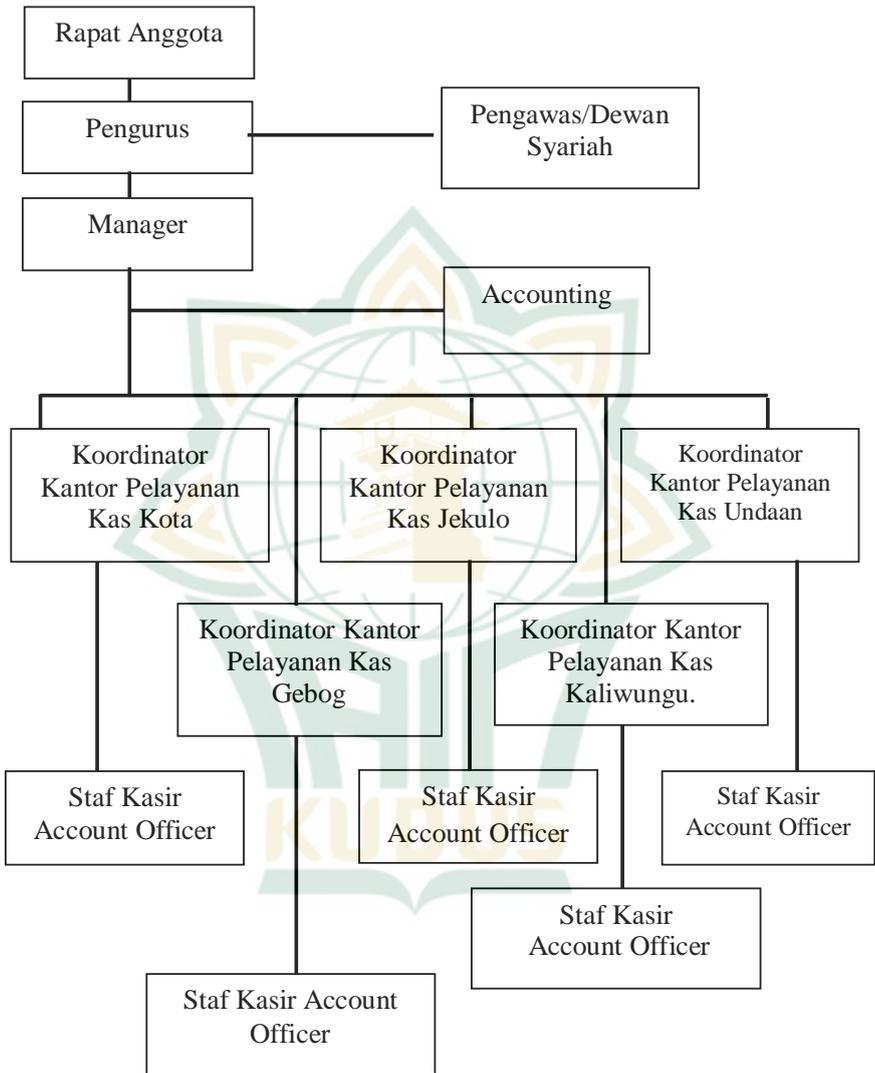
- 1) Mengutamakan bantuan pada usaha mikro, kecil dan menengah
- 2) Memberikan pelayanan dengan persyaratan yang lebih mudah
- 3) Mendasarkan pada ketentuan ajaran agama Islam

d. **SISTEM OPERASIONAL:** Diselenggarakan dengan konsep syari'ah yaitu dengan sistem bagi hasil, jual beli dan sewa menyewa.

4. **Struktur Organisasi/Filososfi Perusahaan BMT Mitra Muamalat Kudus**

Pada dasarnya pengelolaan kegiatan usaha simpan pinjam dilakukan oleh pengurus, namun pengurus dapat mengangkat pengelola lain sesuai dengan kontrak kerja. Demi memberikan pelayanan dalam lembaga keuangan alternatif untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab sehari-hari. Terbentuknya struktur organisasi dijadikan sebagai pedoman dalam pemberian tugas dan tanggungjawab antara pemimpin dan karyawannya di BMT Mitra Muamalat Kudus. Struktur organisasi tersebut berfungsi sebagai intruksi dan pengaturan hubungan antar unsur organisasi. Berikut adalah Struktur organisasinya:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT Mitra Muamalat Kudus



Dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Susunan Pengawas :
 - 1) Pengawas Manajememn : H. Soedarmo, BA
 - 2) Dewan Pengawas Syari'ah : H. Zaenuri, S.Pd.I
H. Sumadji A. Latif
- b. Susunan Pengurus :
 - 1) Ketua : Drs. H. Sugiri
 - 2) Sekretaris : Drs. HM. Fakh, MM
 - 3) Bendahara : H. Muhammad Hilmi,
SE
- c. Pengelola
 - 1) Manajer : Arif Subekan, SE
 - 2) Koordinator kantor kas kota : Umi Kulsum
 - 3) Teller : Oktasari Yogayanti, S. Hut
Noor Amalia, S.Pd
 - 4) Account officer : Ahamad Supriyanto
 - 5) Koordinator kantor kas Jekulo : Supriyono
 - 6) Teller : Siti Dwi Rumiati
 - 7) Account officer : Suharjo
 - 8) Koordinator kantor kas Undaan : Muhammad Mustain
 - 9) Teller : Vitri Ratna Sari
 - 10) Account officer : Iwan Stiawan
 - 11) Koordinator kantor kas Gebog : Adra Setiawan, SE
 - 12) Teller : Qurrota A'yun
 - 13) Account officer : M. Zufan, SE
 - 14) Koordinator kantor kas kaliwungu: Rosyidah, Sag
 - 15) Teller : Yusrul Hana Tzani
 - 16) Account officer : Moh. Nur Rofiq
 - 17) Office boy : Rozi Warsito
: M.Khofifurrosyadi
: Tofan Pratama Putra

5. Ruang Lingkup Produk dan Jasa

Adapun produk yang ada di BMT Mitra Muamalat sebagai berikut:

a. Simpanan Amanah

Merupakan simpanan yang dalam penyimpanan atau setoran dan pengambilan dapat dilakukan sewaktu-waktu pada setiap hari kerja. Simpanan amanah memiliki manfaat dan fasilitas sebagai berikut:

- 1) Manfaat
 - a) Dana yang terkumpul dapat disalurkan untuk usaha-usah yang halal sesuai dengan syara'.
 - b) Perasaan yang nyaman karena dikelola dengan system yang islami.
 - c) Ikut membantu sesama umat (Ta'awun).
- 2) Fasilitas Simpanan Amanah:
 - a) Bagi hasil keuntungan diberikan setiap bulan langsung menambah saldo simpanan.
 - b) Dihitung atas saldo rata-rata harian dengan nasabah (pola pembagian) 30:70.
- b. Si Berkah (Simpanan Berjangka Berkelompok Berhadiah)

Si BERKAH adalah simpanan dana berjangka yang penyetorannya dilakukan secara rutin dengan nominal tertentu. Program simpanan ini menggunakan prinsip Wadi'ah Yad Adh-Dhomanah. Sebagian keuntungan yang diperoleh BMT akan diberikan kepada peserta dalam bentuk HADIAH. Adapun manfaat dan Nilai Lebih si BERKAH adalah:

 - 1) Mendukung terciptanya jalinan kerjasama ekonomi yang sesuai dengan ketentuan syari'ah Islam.
 - 2) Menyimpan dana lebih aman dan bermanfaat.
 - 3) Memperoleh hadiah yang penuh Berkah mendapat prioritas pembiayaan/pinjaman dari BMT Mitra Muamalat Kudus.
- c. Simpanan Dhomanah

Simpanan Dhomanah merupakan simpanan berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu, yaitu pada saat jatuh tempo. Untuk jangka waktu 6 bulan dengan bagi hasil 8 %, sedangkan jangka waktu 12 bulan bagi hasilnya 10 %. Adapun manfaat dari Simpanan Dhomanah meliputi:

 - 1) Sebagai sarana investasi yang islami dengan akad mudhorobah yang terhindar dari system berbau riba.
 - 2) Berperan serta dalam pengembangan ekonomi umat.
- d. PTPM Wadi'ah Yaddomanah

Program Tabungan Pelajar Muslim (PTPM) adalah suatu program kerjasama antara BMT Mitra Muamalat dengan sekolah-sekolah dimana pihak sekolah mengkoordinir tabungan dari siswanya, kemudian BMT

mengelola dana tersebut dengan system proporsi bagi hasil. Adapun manfaat dan nilai lebih dari PTPM meliputi:

- 1) Siswa terbiasa menabung sejak dini, sehingga bisa di manfaatkan/menutup biaya-biaya sekolah pada saat diperlukan.
- 2) BMT Mitra Muamalat menyediakan fasilitas antar jemput pada saat penyetoran/penarikan tabungan.
- 3) Memberikan beasiswa kepada sekolah yang bersangkutan apabila setoran tabungan minimal per bulan lebih dari Rp. 500.000.

e. Pembiayaan

1) Mudharabah (Bagi Hasil)

Pembiayaan modal kerja sepenuhnya oleh BMT sedangkan nasabah menyediakan usaha dan manajemennya. Hasil keuntungannya akan di bagikan sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.

2) Musyarakah (Penyertaan)

Pembiayaan berupa sebagian modal yang di berikan kepada anggota dari modal keseluruhan. Masing-masing pihak bekerja dan memiliki hak untuk turut serta mewakili atau menggugurkan haknya dalam manajemen usaha tersebut. Keuntungan dari usaha ini akan di bagi menurut proporsi penyertaan modal sesuai dengan kesepakatan bersama.

3) Murabahah (Jual Beli)

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

4) Bai'Bitsamanil Ajil (Jual Beli)

Pembiayaan dengan system jual beli yang dilakukan secara angsuran terhadap pembelian suatu barang. Jumlah kewajiban yang harus di bayar oleh pengguna jasa sejumlah harga barang dan mark up yang telah disepakati bersama.

f. Mitra Griya

Program pembiayaan yang disediakan oleh KJKS BMT Mitra Muamalat untuk memberikan kemudahan bagi anggota yang membutuhkan dana untuk biaya renovasi

rumah/pembelian perabotan rumah tangga. Pembiayaan ini merupakan menggunakan akad murabahah/jual beli.

g. Program Dana Talangan Haji

Program dana talangan haji merupakan produk dana talangan dari BMT Mitra Muamalat yang diperuntukkan bagi masyarakat yang memiliki dana yang cukup untuk setoran awal biaya perjalanan ibadah haji/tabungan haji.

B. Deskripsi Responden

Deskripsi responden disajikan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden dengan menggunakan angket tertutup.

Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung mendatangi BMT Mitra Muamalat Kudus dan menyerahkan *kuesioner* yang ada untuk diisi responden, hal ini dimaksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini, dengan mengambil sampel sebanyak 45 responden sebagai syarat pemenuhan sampel yang dapat mewakili populasi. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 5, yaitu:

1. Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Umur Responden

No.	Umur	Jumlah	Prosentase (%)
1	20 – 30 tahun	18	40%
2	31 – 40 tahun	15	33,4%
3	41 – 50 tahun	10	22,2%
4	> 50 tahun	2	4,4%
Jumlah		45	100%

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari 45 orang yang diberi kuesioner sebagai responden menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 20-30 sebanyak 18 orang dengan persentase 40%, usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 33,4%, usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2% dan sisanya adalah usia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%.

Berdasarkan jumlah persentase tersebut dapat diketahui bahwa usia karyawan yang paling dominan adalah usia antara 20-30 tahun, dimana karyawan dengan usia 20-30 tahun difokuskan menjadi pegawai lapangan dan teller. Terbanyak kedua adalah usia 31-40 tahun, kebanyakan karyawan dengan usia tersebut posisinya adalah juga sebagai pegawai lapangan dan ada 3 yang menjadi office boy. Terbanyak ketiga adalah 41-50 tahun, dimana karyawan dengan usia tersebut jabatannya adalah sebagai koordinator kas cabang dan ada beberapa yang menjabat sebagai pegawai lapangan. Sedangkan sisanya adalah usia lebih dari 50 tahun dan menjabat sebagai manajer.

2. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi data jenis kelamin responden berdasarkan jawaban responden di kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	30	66,6%
2	Perempuan	15	33,4%
Jumlah		45	100%

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa dari 45 orang yang diberi kuesioner sebagai responden menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki menjadi mayoritas yaitu sebanyak 30 orang (66,6%), sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 15 orang (33,4%).

Berdasarkan persentase diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin yang paling dominan adalah laki-laki. Karyawan berjenis laki-laki kebanyakan difokuskan sebagai pegawai lapangan, sedangkan yang perempuan difokuskan sebagai pegawai kantor seperti teller dan koordinator kas.

3. Status Pernikahan Responden

Deskripsi data status pernikahan responden berdasarkan jawaban responden di kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Status Pernikahan Responden

No.	Status	Jumlah	Prosentase (%)
1	Menikah	38	84,4%
2	Belum Menikah	7	15,6%
Jumlah		45	100%

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa dari 45 orang yang diberi kuesioner sebagai responden menunjukkan bahwa status menikah menjadi mayoritas yaitu sebanyak 38 orang (84,4%), sedangkan sisanya adalah responden yang belum menikah sebanyak 7 orang (15,6%).

BMT Mitra Muamalat ketika merekrut karyawan tidak memberi batasan untuk yang sudah menikah atau belum menikah. Semua memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk bekerja di BMT Mitra Muamalat Kudus.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Deskripsi data pendidikan terakhir responden berdasarkan jawaban responden di kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SLTA/Sederajat	3	6,7%
2	Diploma	6	13,3%
3	S1	26	57,8%
4	S2	8	17,8%
5	S3	2	4,4%
Jumlah		45	100%

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa dari 45 orang yang diberi kuesioner sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 sebanyak 26 orang (57,8%), terbanyak kedua adalah S2 sebanyak 8 orang (17,8%), kemudian Diploma sebanyak 6 orang (13,3%), SLTA/Sederajat sebanyak 2 orang (6,7%) dan sisanya adalah S3 sebanyak 2 orang (4,4%).

Berdasarkan persentase diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak bekerja di BMT Mitra Muamalat adalah S1, kebanyakan dari mereka adalah pegawai lapangan, ada beberapa yang menjadi teller. Karyawan dengan gelar S2 diberi jabatan sebagai kepala kantor kas, ada beberapa yang menjadi teller. Karyawan dengan gelar diploma seluruhnya adalah pegawai lapangan. Karyawan dengan gelar S3 menjabat sebagai manajer dan karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA/ sederajat sebagai office boy.

5. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5

Deskripsi Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	< 5 tahun	14	31,1%
2	5 – 10 tahun	11	24,4%
3	> 10 tahun	20	44,5%
Jumlah		45	100%

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa dari 45 orang yang diberi kuesioner sebagai responden menunjukkan bahwa lama bekerja responden dibawah 5 tahun sebanyak 14 orang (31,1%), 5-10 tahun sebanyak 11 orang (24,4%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 20 orang (44,5%).

Berdasarkan persentase diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun di BMT Mitra Muamalat Kudus adalah yang paling dominan, kebanyakan dari mereka sudah bekerja di BMT Mitra Muamalat sejak awal berdirinya BMT Mitra Muamalat Kudus dan sudah berstatus sebagai karyawan tetap. Kemudian karyawan yang bekerja kurang dari lima tahun rata-rata belum diberi status sebagai karyawan tetap dan karyawan yang bekerja selama 5-10 tahun rata-rata sudah diberi status sebagai karyawan tetap. Akan

tetapi jabatan yang diberikan bisa berubah sewaktu-waktu tergantung dari prestasi kerja karyawan.

C. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pertanyaan yang terdapat di dalam butir kuesioner yang merupakan indikator atau rincian dari variabel penelitian. Analisis deskriptif juga untuk mengetahui berapa besar presentase jawaban responden pada setiap alternatif jawaban yang ada.

Tiap butir pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban yang meliputi sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Yang masing-masing jawaban diberi nilai 1-5. Deskripsi data penelitian per variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RR	%	Total S	%	Total SS	%
Motivasi Kerja (X1)	MK1	4	8,89	4	8,89	2	4,44	13	28,89	22	48,89
	MK2	4	8,89	4	8,89	6	13,33	9	20,00	22	48,89
	MK3	3	6,67	4	8,89	6	13,33	13	28,89	19	42,22
	MK4	2	4,44	6	13,33	1	2,22	18	40,00	18	40,00
Promosi Jabatan (X2)	PJ1	3	6,67	3	6,67	10	22,22	18	40,00	11	24,44
	PJ2	3	6,67	3	6,67	14	31,11	17	37,78	8	17,78
	PJ3	2	4,44	5	11,11	15	33,33	14	31,11	9	20,00
	PJ4	2	4,44	4	8,89	9	20,00	16	35,56	14	31,11
Stress Kerja (X3)	SK1	2	4,44	2	4,44	11	24,44	21	46,67	9	20,00
	SK2	2	4,44	2	4,44	14	31,11	17	37,78	10	22,22
	SK3	4	8,89	6	13,33	11	24,44	14	31,11	10	22,22
	SK4	3	6,67	7	15,56	13	28,89	16	35,56	6	13,33
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	3	6,67	6	13,33	15	33,33	12	26,67	9	20,00
	KK2	2	4,44	4	8,89	9	20,00	16	35,56	14	31,11
	KK3	1	2,22	2	4,44	9	20,00	21	46,67	12	26,67
	KK4	1	2,22	5	11,11	11	24,44	20	44,44	8	17,78

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

1. Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja memiliki 4 indikator, berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Item 1, sebanyak 8,89% menyatakan sangat tidak setuju, 8,89% menyatakan tidak setuju, 4,44% menyatakan netral, 28,89% menyatakan setuju, dan 48,89% menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 8,89% menyatakan sangat tidak setuju, 8,89% menyatakan tidak setuju, 13,33% menyatakan netral, 20% menyatakan setuju, dan 48,89% menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 6,67% menyatakan sangat tidak setuju, 8,89% menyatakan tidak setuju, 13,33% menyatakan netral, 28,89% menyatakan setuju, dan 42,22% menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 4,44% menyatakan sangat tidak setuju, 13,33% menyatakan tidak setuju, 2,22% menyatakan netral, 40% menyatakan setuju, dan 40% menyatakan sangat setuju.

2. Promosi Jabatan (X2)

Variabel promosi jabatan memiliki 4 indikator, berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pendapatan adalah sebagai berikut :

Item 1, sebanyak 6,67% menyatakan sangat tidak setuju, 6,67% menyatakan tidak setuju, 22,22% menyatakan netral, 40% menyatakan setuju, dan 24,44% menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 6,67% menyatakan sangat tidak setuju, 6,67% menyatakan tidak setuju, 31,11% menyatakan netral, 37,78% menyatakan setuju, dan 17,78% menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 4,44% menyatakan sangat tidak setuju, 11,11% menyatakan tidak setuju, 33,33% menyatakan netral, 31,11% menyatakan setuju, dan 20% menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 4,44% menyatakan sangat tidak setuju, 11,11% menyatakan tidak setuju, 33,33% menyatakan netral, 31,11% menyatakan setuju, dan 20% menyatakan sangat setuju.

3. Stress Kerja (X3)

Variabel stress kerja memiliki 4 indikator, Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang religiusitas adalah sebagai berikut :

Item 1, sebanyak 4,44% menyatakan sangat tidak setuju, 4,44% menyatakan tidak setuju, 24,44% menyatakan netral, 46,67% menyatakan setuju, dan 20% menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 4,44% menyatakan sangat tidak setuju, 4,44% menyatakan tidak setuju, 31,11% menyatakan netral, 37,78% menyatakan setuju, dan 22,22% menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 8,89% menyatakan sangat tidak setuju, 13,33% menyatakan tidak setuju, 24,44% menyatakan netral, 31,11% menyatakan setuju, dan 22,22% menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 6,67% menyatakan sangat tidak setuju, 15,56% menyatakan tidak setuju, 28,89% menyatakan netral, 35,56% menyatakan setuju, dan 13,33% menyatakan sangat setuju.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel stress kerja memiliki 4 indikator, berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang minat membayar zakat profesi adalah sebagai berikut :

Item 1, sebanyak 6,67% menyatakan sangat tidak setuju, 13,33% menyatakan tidak setuju, 33,33% menyatakan netral, 26,67% menyatakan setuju, dan 20% menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 4,44% menyatakan sangat tidak setuju, 8,89% menyatakan tidak setuju, 20% menyatakan netral, 35,56% menyatakan setuju, dan 31,11% menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 2,22% menyatakan sangat tidak setuju, 4,44% menyatakan tidak setuju, 20% menyatakan netral, 46,67% menyatakan setuju, dan 26,67% menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 2,22% menyatakan sangat tidak setuju, 11,11% menyatakan tidak setuju, 24,44% menyatakan netral, 44,44% menyatakan setuju, dan 17,78% menyatakan sangat setuju.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk mengetahui validitas, dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada non respondensebanyak 30 orang, kemudian hasil skor kuesioner dari non responden tersebut diolah menggunakan SPSS yang hasilnya disebut sebagai r hitung, lalu hasil perhitungan tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel. nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan rumus : $df = n - k$ (n = jumlah non responden/sampel dan k = jumlah variabel independen) dengan tingkat signifikansi $5\% = 0,05$, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$Df = 30 - 3 = 27$. Jadi nilai r tabel adalah sebesar 0,367. Kemudian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0,927	0,367	Valid
	MK2	0,825		Valid
	MK3	0,912		Valid
	MK4	0,875		Valid
Promosi Jabatan (X2)	PJ1	0,877	0,367	Valid
	PJ2	0,856		Valid
	PJ3	0,869		Valid
	PJ4	0,890		Valid
Stress Kerja (X3)	SK1	0,579	0,367	Valid
	SK2	0,778		Valid
	SK3	0,784		Valid
	SK4	0,771		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,846	0,367	Valid
	KK2	0,881		Valid
	KK3	0,852		Valid
	KK4	0,802		Valid

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Uji validitas dapat dikatakan *valid* apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Kemudian dapat dilihat pada tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel independen (X1, X2, X3) dan semua butir pernyataan pada variael dependen (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Maka

semua butir pernyataan pada variabel independen (X1, X2, X3) dan semua butir pernyataan pada variabel dependen (Y) pada uji validitas non responden dapat dikatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk mengetahui uji reliabilitas adalah apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas juga dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada non responden sebanyak 30 orang. Berikut adalah hasil uji reliabilitas non responden dan 45 responden:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	4	0,906	<i>Reliabel</i>
Promosi Jabatan (X2)	4	0,894	<i>Reliabel</i>
Stress Kerja (X3)	4	0,708	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,864	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (0,906, 0,894, 0,708, 0,864 > 0,60). Dengan demikian semua variabel independen dan dependen dapat dikatakan *reliabel*.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Keduanya menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* > 0,10 atau dengan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,289	3,457
Promosi Jabatan (X2)	0,272	3,671
Stress Kerja (X3)	0,366	2,730

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,289, promosi jabatan 0,272, dan stress kerja sebesar 0,366. Kemudian diketahui bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 3,457, promosi jabatan sebesar 3,671, dan stress kerja sebesar 2,730. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% (0,10) dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

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

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	2,114
dl	1,383
du	1,666

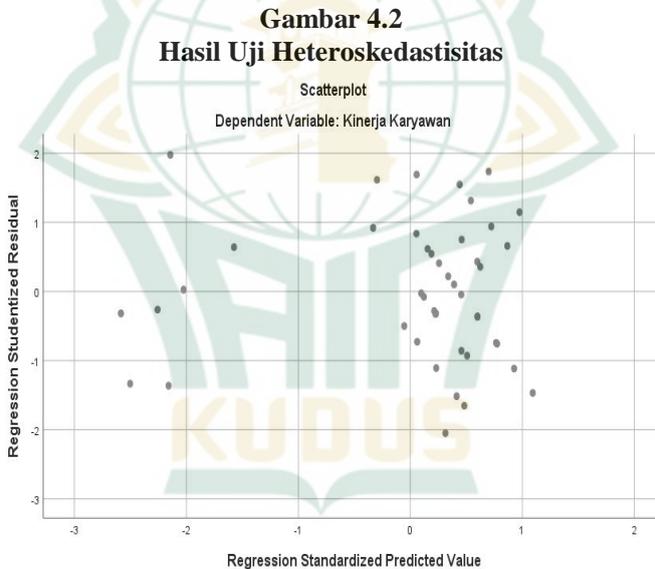
Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian autokorelasi dengan menggabungkan uji Durbin-Watson atau residual persamaan regresi diperoleh angka d -hitung (Durbin-Watson) = 2,114. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung sebesar 2,114 tersebut dibandingkan dengan nilai d -teoritis dalam dw tabel d -statistik Durbin-Watson

dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel Durbin-Watson dengan jumlah sampel (n) sebesar 45 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 3 variabel, maka diperoleh nilai dl sebesar 1,383 dan du sebesar 1,666. Hasil pengujiannya adalah $du < d < 4-du$ ($1,666 < 2,114 < 2,334$), maka dari perbandingan tersebut bisa dikatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif / negatif dan menghasilkan keputusan bahwa penelitian ini diterima.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

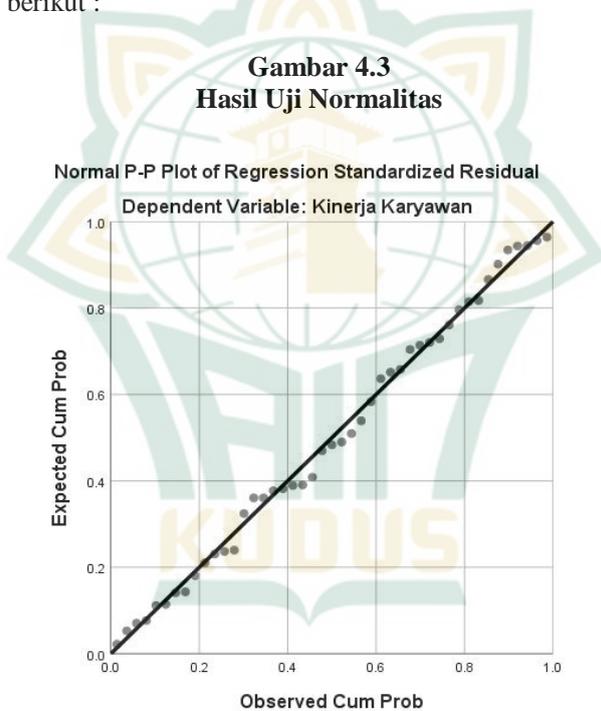
Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

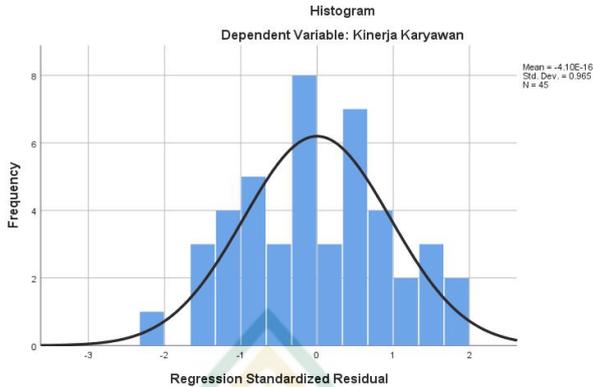
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Salah satu cara untuk normalitas residual adalah berdasarkan normal probability plot dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau dengan grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada grafik histogram menyatakan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Sedangkan grafik normal P-P Plot menyatakan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data tersebut normal.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan olah data menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Regresi Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	2,460
Motivasi Kerja (X1)	0,169
Promosi Jabatan (X2)	0,383
Stress Kerja (X3)	0,286

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 2,460 + 0,169X_1 + 0,383X_2 + 0,286X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi
 X_1 : Motivasi Kerja
 X_2 : Promosi Jabatan
 X_3 : Stress Kerja
 e : *Standard Error*

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,460, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y (dependen) adalah sebesar 2,460.
 - b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,169, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 16,9%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah positif.
 - c. Koefisien regresi variabel promosi jabatan adalah sebesar 0,383, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel promosi jabatan sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 38,3%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah positif.
 - d. Koefisien regresi variabel stress kerja adalah sebesar 0,286, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel stress kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28,6%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap variabel Y adalah positif.
2. **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau variabel bebas adalah motivasi kerja (X_1), promosi jabatan

(X_2) dan stress kerja (X_3). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.823	1.316
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi Kerja, Promosi Jabatan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Berdasarkan output SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,835. kemudian dapat dijelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), promosi jabatan (X_2) dan stress kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 83,5%. Jadi besarnya pengaruh antara motivasi kerja (X_1), promosi jabatan (X_2) dan stress kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 83,5% sedangkan sisanya ($100\% - 83,5\% = 16,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan $df = n-k-1 = 45-3-1= 41$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,001. Hasil uji parsial menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	2,087	2,001	0,043	Berpengaruh dan Signifikan
Promosi Jabatan (X_2)	3,657	2,001	0,001	Berpengaruh dan Signifikan
Stress Kerja (X_3)	2,806	2,001	0,008	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 Hasil uji parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,087 dengan nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,043. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,087 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, motivasi kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus.
- b. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan
 Hasil uji parsial pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,657 dengan nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,001. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,657 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Jadi, promosi jabatan merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus.
- c. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
 Hasil uji parsial pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,806 dengan nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,008. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,806 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, stress kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus

Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi. Dan pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Hasil uji parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,087 dengan nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,043. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,087 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, motivasi kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahcreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid pada tahun 2018 dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh” yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan dari pemimpin kepada bawahan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

Hasil uji parsial pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,657 dengan nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,001. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,657 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Jadi, promosi jabatan merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa promosi jabatan mempengaruhi kinerja karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus. Hasil penelitian ini mendukung

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Maulana pada tahun 2019 dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja” yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pelaksanaan promosi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dalam pemberian promosi jabatan ada kriteria yang harus dipenuhi oleh karyawan.

3. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus

Stress kerja adalah adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Hasil uji parsial pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,806 dengan nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,008. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,806 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, stress kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu Amanda Agung pada tahun 2017 dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin turun. Maka perusahaan ataupun pimpinan seharusnya mampu untuk meminimalisir stress kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.