

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

###### **1. Sejarah Berdirinya KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus**

Kowanu Nugraha adalah sebuah lembaga keuangan mikro syariah berbentuk koperasi yang mengelola keuangan para anggotanya khususnya sektor ekonomi mikro produktif dengan aturan koperasi dan landasan transaksi menggunakan muamalah Islam.

Dalam memberikan pelayanan kepada anggota, Kowanu Nugraha memfokuskan pelayanannya dalam dua bentuk, yaitu : a. Pengelolaan keuangan (tamwil) dalam bentuk simpanan dan pembiayaan; adalah peranserta Kowanu Nugraha dalam pemberdayaan anggota yang mampu menyimpan untuk menolong anggota yang membutuhkan fasilitas pembiayaan dengan transaksi sesuai dengan syari'ah dengan berpedoman pada fatwa Dewan Syari'ah Nasional (DSN); b. Pengelolaan harta umat Islam (maal) dalam bentuk zakat, infaq dan shadaqah; adalah bentuk kegiatan sosial kepada masyarakat sekitar khususnya umat Islam dalam penggalangan dana dari para aghniya (mampu) dalam bentuk ZIS berikut pentasarufannya kepada dlu'afa (kurang mampu).

Sejarah berdirinya Kowanu Nugraha tak dapat dipisahkan dari peran serta Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Kabupaten Kudus. Semangat untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi warga NU telah melahirkan program pemberdayaan ekonomi umat yang bertumpu pada usaha mikro, kecil dan menengah serta koperasi.

Untuk mewujudkan program kerja tersebut, pada 18 Agustus 2004, Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Kabupaten Kudus melalui Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama (LPNU) memutuskan membentuk suatu lembaga perekonomian yang berbadan hukum Koperasi Serba Usaha (KSU). Upaya pembentukan Koperasi Serba Usaha (KSU) ini secara serius dirintis oleh Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Kabupaten Kudus dengan membentuk Tim Kecil yang terdiri dari Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama, Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama, dan para profesional. Hingga lahirlah Koperasi Serba Usaha (KSU) dibawah naungan Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Kabupaten Kudus, yang diberi nama Koperasi Warga Nahdlatul Ulama (Kowanu Nugraha), Badan Hukum Nomor : 106/BH/2H/E1/IX/2004 Tanggal 21 September 2004.

Pada awal berdirinya, Kowanu Nugraha berkedudukan di Jl. Pramuka No. 20 Kudus. Kini, seiring dengan berjalan waktu dan semakin berkembangnya usaha yang dijalankan serta dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada anggota Kowanu Nugraha telah membangun kantor baru yang berkedudukan di Jl. Raya Besito

Pegunungan Bae Kudus, yang berstatus sebagai kantor milik sendiri. Dengan demikian Kowanu Nugraha telah memiliki 2 (dua) unit kantor.

Sektor usaha yang dijalankan meliputi usaha dibidang Unit Simpan Pinjam Syariah, Unit Perdagangan Umum, dan Unit Pelayanan Jasa lainnya.

Salah satu unit usaha yang menjadi andalannya adalah Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) dengan Poly SOP semi perbankan syariah, Insya Allah akan memiliki banyak keunggulan. Selain dikelola secara professional, simpan pinjam ini juga dikelola berdasarkan kaidah syariah.

## **2. Visi dan Misi KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus**

### **Visi**

“Menjadikan Kowanu Nugraha sebagai lembaga mikro ekonomi yang aman, terpercaya, dan bermanfaat untuk kesejahteraan anggota”.

### **Misi**

- a. Menjaga setiap dana anggota terpelihara secara aman, dikelola secara profesional dan amanah berdasarkan prinsip-prinsip syariah.
- b. Mewujudkan kemitraan yang saling menguntungkan (*ta'awun*) antar anggota dalam mengembangkan usaha produktif.
- c. Mewujudkan kerjasama dengan berbagai pihak untuk sebesar-besarnya kemanfaatan anggota.

- d. Mempraktekkan dalam kehidupan nyata keterpaduan ibadah ubudiah dan muamalah.

### **3. Tujuan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus**

- a. Mendorong terciptanya kehidupan ekonomi syariah dalam kegiatan usaha para anggota khususnya dan ekonomi Indonesia pada umumnya.
- b. Meningkatkan semangat dan peran serta anggota dalam kegiatan usaha Jasa keuangan Syariah.
- c. Berperan aktif dalam meningkatkan jaringan komunikasi untuk informasi pemasaran produk dari anggota.
- d. Berperan aktif untuk meningkatkan daya saing dan ketrampilan berusaha bagi para anggota melalui program pendampingan.
- e. Sebagai wadah penampungan dan pendistribusian zakat, infaq dan shadaqah untuk membantu kehidupan sosial ekonomi serta mempersempit kesenjangan sosial ekonomi anggota.

### **4. Bidang Operasional KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus**

Secara kelembagaan KSPPS KOWANU Nugraha Kudus dibentuk menjadi 2 corporate yang saling berkesinambungan. Dimana corporate dibuat dalam masing-masing divisi yang berbeda, yaitu antara lain:

a. Kegiatan Jasa Keuangan Syari'ah

Kegiatan jasa keuangan syari'ah pada KSPPS KOWANU Nugraha Kudus meliputi kegiatan penarikan atau penghimpunan dana dan penyaluran dana tersebut dalam bentuk pembiayaan atau piutang.

b. Kegiatan 'Maal'

Kegiatan 'maal' yang dilakukan pada KSPPS KOWANU Nugraha Kudus dengan menjalankan fungsi sosial keagamaan yaitu dengan menghimpun dan menyalurkan dana Zakat, Infaq dan Shodaqoh (ZIS).

## 5. Produk Layanan KSPPS KOWANU Nugraha Kudus

Produk yang ada di KSPPS KOWANU Nugraha Kudus meliputi produk simpanan, pembiayaan, produk perdagangan dan kelompok binaan. Adapun penjelasan produk – produknya adalah sebagai berikut :

### a. Produk simpanan

1) Deposito Syariah

Deposito Syariah merupakan mengelola dana sebagai investasi berjangka yang akan terus tumbuh dalam kemurnian hingga melebihi keuntungan yang di perkirakan sebelumnya.

a) Keunggulan dan Kemudahan

(1) Dapat diperpanjang secara otomatis, bila diinginkan.

(2) Memperoleh bagi hasil yang sangat menarik setiap bulan.

(3) Deposito mudharabah yang diblokir tidak dapat dicairkan namun tetap mendapatkan keuntungan bagi hasil.

(4) Investasi disalurkan untuk pembiayaan usaha produktif yang halal.

(5) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan.

(6) Aman karena tidak dapat dicairkan orang lain tanpa surat kuasa.

b) Persyaratan

(1) Mengisi formulir aplikasi deposito mudharabah.

(2) Foto copy identitas diri (KTP/SIM/Pasport, dll).

(3) Nominasi deposito minimal Rp.500.000.

(4) Jangka waktu 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan.

(5) Menandatangani perjanjian bagi hasil mudharabah.

(6) Pencairan deposito mudharabah hanya dapat dilakukan dicabang pembelian rekening.

2) Tabungan Sumber Amanah

Tabungan Sumber Amanah merupakan simpanan berkelompok sebanyak 100 anggota. Simpanan tanpa dikenakan potongan. Anggota pasti mendapatkan hadiah, hadiah diundi setiap 7 bulan sekali. Anggota berkesempatan

mendapat hadiah utama berupa grand prize 1 unit sepeda gunung dan sepeda motor.

(1) Keunggulan dan Kemudahan

- (a) Simpanan tanpa dikenakan potongan.
- (b) Anggota pasti mendapatkan hadiah, hadiah diundi setiap 7 bulan sekali.
- (c) Anggota berkesempatan mendapat hadiah utama berupa grand prize 1 unit sepeda dan sepeda motor.

(2) Persyaratan

- (a) Foto copy KTP
- (b) Membayar pembukaan rekening dan administrasi setoran pertama Rp.15.000.
- (c) Membayar setoran pertama :  
I.Rp. 100.000  
II.Rp. 200.000

3) Simpanan Ziarah / Wisata

Simpanan Ziarah / Wisata merupakan tabungan yang diniatkan untuk ziarah / wisata dan tidak diambil kecuali pada masa yang ditentukan.

a) Keunggulan dan Kemudahan

- (1) Bagi hasil cukup bersaing (ditampung dalam rekening akumulasi) dan dikreditkan ke rekening penabung secara otomatis pada akhir bulan.

(2) Tidak memberlakukan beban apapun yang menyebabkan berkurangnya saldo anda.

(3) Membantu dalam menghubungkan ke perusahaan Travel yang diinginkan.

(4) Pelayanan dapat dilakukan di kantor cabang terdekat.

b) Persyaratan

(1) Mengisi formulir permohonan menjadi anggota KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.

(2) Foto copy identitas (KTP/SIM/Pasport, dll).

(3) Setoran pertama Rp.25.000.

(4) Biaya pencetakan buku dan administrasi untuk selamanya Rp.10.000.

4) Simpanan Hari Raya

Simpanan Hari Raya merupakan produk simpanan untuk persiapan menjelang hari raya Idul Fitri. Dimana pengambilannya hanya bisa dilakukan menjelang hari raya.

a) Keunggulan dan Kemudahan

(1) Bagi hasil cukup bersaing (ditampung dalam rekening akumulasi) dan dikreditkan ke rekening penabung secara otomatis pada akhir bulan.

(2) Tidak memberlakukan beban apapun yang menyebabkan berkurangnya saldo anda.

(3) Pelayanan dapat dilakukan di kantor cabang terdekat.



b) Persyaratan

- (1) Mengisi formulir permohonan menjadi anggota KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.
- (2) Foto copy identitas diri (KTP/SIM/Pasport, dll).
- (3) Setoran pertama minimal Rp.25.000.
- (4) Biaya percetakan buku dan administrasi untuk selamanya Rp.10.000.

5) Simpanan Haji/Umroh

Simpanan Haji/Umroh merupakan pengelolaan dana tabungan haji yang aman dan bersih sesuai dengan syariah, Insya Allah tabungan haji syariah dapat membantu mewujudkan niat haji dengan lebih terencana, lebih mantap dan menentramkan.

a) Keunggulan dan Kemudahan

- (1) Mendapatkan bagi hasil yang kompetitif dengan jenis tabungan syari'ah lain.
- (2) Dibantu penyetoran ke Bank penerima setoran haji yang diinginkan.
- (3) Dibantu proses pengurusan administrasi ke Kantor Kementerian Agama.
- (4) Dibantu proses pendaftaran kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) yang diinginkan.

b) Persyaratan

- (1) Menyetorkan foto copy KTP/SIM yang masih berlaku.
- (2) Setoran pertaman dan merupakan saldo minimal sebesar Rp.50.000. Setoran lanjutan minimal Rp.25.000.

6) Simpanan Qurban / Aqiqah

Simpanan Qurban/Aqiqah merupakan tabungan yang tidak akan diambil kecuali menjelang hari raya qurban atau sampai pada masa aqiqah datang.

a) Keunggulan dan Kemudahan

- (1) Bagi hasil cukup bersaing (ditampung dalam rekening akumulasi) dan dikreditkan ke rekening penabung secara otomatis pada akhir bulan.
- (2) Tidak memberlakukan beban apapun yang menyebabkan berkurangnya saldo anda.
- (3) Dapat dibantu dalam menghubungkan ke petani / peternak yang diinginkan.
- (4) Pelayanan dapat dilakukan di kantor cabang terdekat.

b) Persyaratan

- (1) Mengisis formulir permohonan menjadi anggota KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.
- (2) Foto copy identitas diri (KTP/SIM/Pasport, dll)
- (3) Setoran pertama Rp.25.000.

(4) Biaya percetakan buku dan administrasi untuk selamanya Rp.10.000.

7) Simpanan Ummat / Harian

Simpanan Ummat merupakan menyimpan dana dalam kemurnian dengan keuntungan bagi hasil yang adil, didukung oleh pelayanan yang ramah dan fleksibel yang semakin memudahkan transaksi.

a) Keunggulan dan Kemudahan

- (1) Bagi hasil cukup bersaing (ditampung dalam rekening akumulasi) dan dikreditkan ke rekening penabung secara otomatis pada akhir bulan.
- (2) Tidak memberlakukan beban apapun yang menyebabkan berkurangnya saldo anda.
- (3) Bagi anggota yang menutup rekeningnya sebelum akhir bulan, sistem menghitung keuntungan bagi hasil sampai tanggal penutupan.
- (4) Pengambilan melalui Teller tidak dibatasi jumlahnya.

b) Persyaratan

- (1) Mengisi formulir permohonan menjadi anggota KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.
- (2) Foto copy identitas diri (KTP/SIM/Pasport, dll)
- (3) Setoran pertama Rp.25.000.

(4) Biaya percetakan buku dan administrasi untuk selamanya Rp.10.000.

#### 8) Simpanan Pendidikan

Simpanan Pendidikan merupakan tabungan yang membantu dalam merencanakan pendidikan anak dengan prinsip mudharabah muthlaqoh dan hanya dapat diambil pada saat tahun ajaran baru.

##### a) Keunggulan dan Kemudahan

- (1) Bagi hasil cukup bersaing (ditampung dalam rekening akumulasi) dan dikreditkan ke rekening penabung secara otomatis pada akhir bulan.
- (2) Tidak memberlakukan ke rekening penabung secara apapun yang menyebabkan berkurangnya saldo anda.
- (3) Pelayanan dapat dilakukan di kantor cabang terdekat.

##### b. Produk Pembiayaan

###### 1) Murobahah (Jual beli)

Merupakan pembiayaan dengan sistem jual beli didasarkan atas harga asal ditambah margin yang telah disepakati. Pihak KSPPS KOWANU Nugraha Kudus selaku penjual mitra sebagai pembeli.

Keuntungannya adalah selisih harga jual dengan harga asal yang disepakati bersama. Adapun pembayaran dilakukan dengan angsuran, tangguh waktu atau jatuh tempo.

2) Mudhorobah (Bagi hasil)

Merupakan sistem kerjasama dimana satu pihak menyediakan modal dan pihak lainnya memiliki keahlian mengelola modal dari yang menyediakan modal (pemodal). Hasil keuntungan akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan bagi hasil.

3) Al-Ijarah

Merupakan sistem sewa-menyewa barang atau jasa dengan pembayaran angsuran atau tangguh. Dengan imbalan yang besarnya disepakati.

4) Al-Qardhul Hasan

Merupakan pinjaman kebajikan (tanpa bagi hasil) diperuntukkan bagi anggota yang kurang mampu atau bersifat darurat. Dan pembagiannya menggunakan sistem infaq.

**c. Produk Perdagangan**

- 1) Seragam NU
- 2) Seragam Banom NU
- 3) Sarung NU
- 4) Rebana
- 5) Dramben
- 6) Jilbab muslimah NU

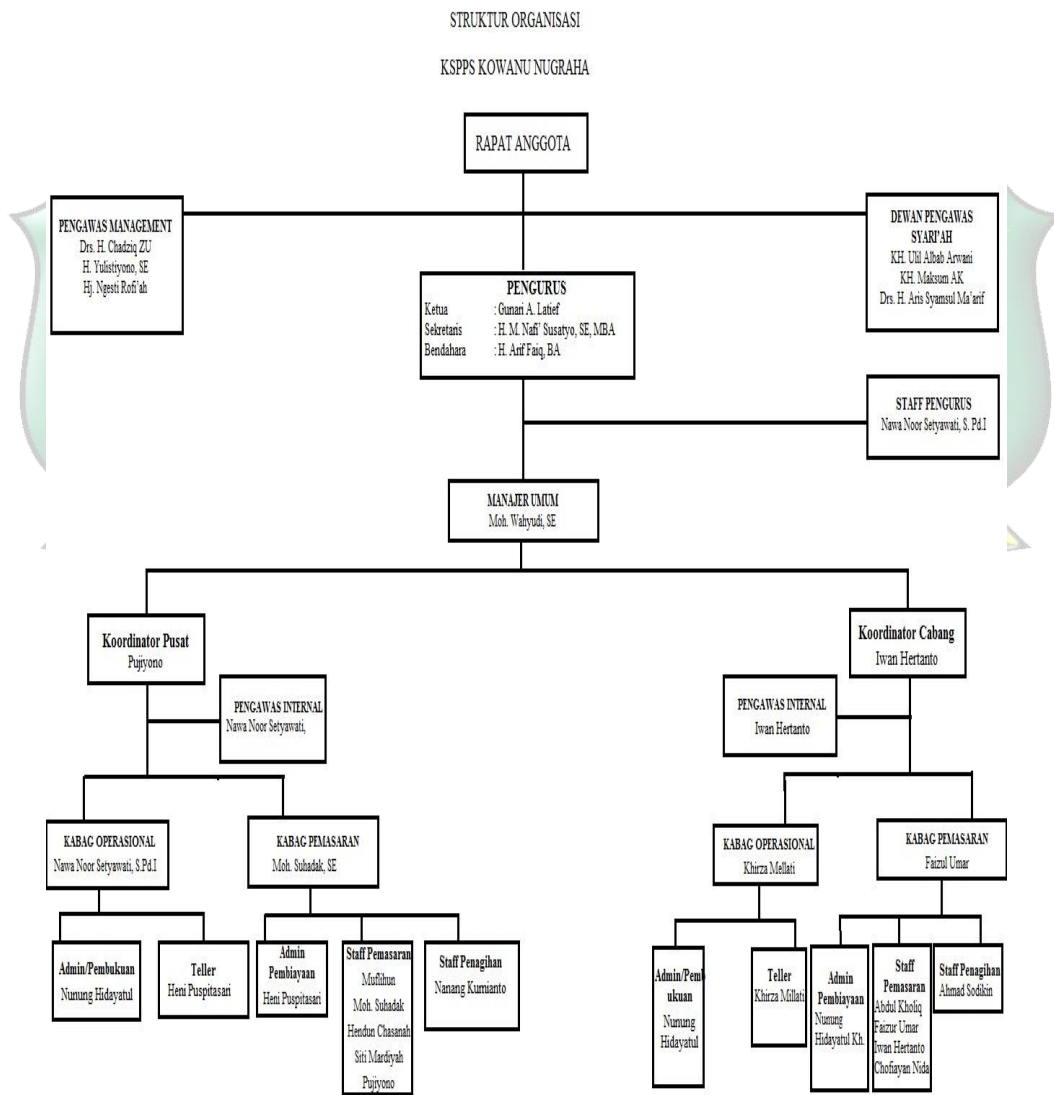
**d. Kelompok Binaan**

- 1) Usaha makanan ringan

- 2) Usaha tas da souvenir
- 3) Usaha kue
- 4) Usaha konveksi

**6. Struktur Organisasi KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus**

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber : Dokumentasi KSPPS KOWANU Nugraha Kudus.

#### 4.1.2 Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus. Pada penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 30 kuesioner yang peneliti sebarakan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, umur, masa kerja, pendidikan terakhir, pendapatan/bulan dan pelatihan yang pernah diikuti.

##### 1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang seluruhnya berjumlah 30 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 60%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah sampel.

## 2. Umur

Hasil penelitian terdapat lima kelompok responden, yaitu responden yang berusia kurang dari 25 tahun, 25-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun dan lebih dari 40 tahun yang seluruhnya berjumlah 48 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	13	43,33%
25-30 tahun	8	26,67%
31-35 tahun	9	30%
36-40 tahun	0	0%
> 40 tahun	0	0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel mayoritas berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 13 orang atau 43,33%. Sedangkan responden berusia antara 25-30 tahun sebanyak 8 orang atau 26,67% dari keseluruhan jumlah sampel. Sedangkan responden berusia antara 31-35 tahun sebanyak 9 orang atau 30% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian responden yang



berusia antara 36-40 tahun dan lebih dari 40 tahun sebanyak 0 orang atau 0%.

### 3. Masa Kerja

Hasil penelitian terdapat lima kelompok responden, yaitu responden yang masa kerja selama < 2 tahun, antara 2-5 tahun, antara 6-10 tahun, antara 11-15 tahun dan > 15 tahun yang seluruhnya berjumlah 48 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 2 tahun	12	40%
2-5 tahun	15	50%
6-10 tahun	3	10%
11-15 tahun	0	0%
> 15 tahun	0	0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel mayoritas dengan masa kerja selama 2-5 tahun sebanyak 15 orang atau 50%. Sedangkan responden dengan masa kerja selama < 2 tahun sebanyak 12 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah sampel. Sedangkan responden dengan masa kerja selama 6-10 tahun sebanyak 3 orang atau 10% dari keseluruhan jumlah sampel. Sedangkan responden dengan masa kerja selama 11-15 tahun dan > 15 tahun sebanyak 0 orang atau 0% dari keseluruhan jumlah sampel.

#### 4. Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian terdapat enam kelompok responden, yaitu responden yang berpendidikan SD/Sederajat, SMP/Sederajat, SMA/Sederajat, D3, S1 dan S2 yang seluruhnya berjumlah 30 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SD/Sederajat	0	0%
SMP/Sederajat	2	6,67%
SMA/Sederajat	15	50%
D3	3	10%
S1	10	33,33%
S2	0	0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel mayoritas dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 15 orang atau 50%. Sedangkan responden dengan pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 2 orang atau 6,67% dari keseluruhan jumlah sampel. Sedangkan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau 10% dari keseluruhan jumlah sampel. Sedangkan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 10 orang atau 33,33% dari keseluruhan jumlah sampel. Responden dengan pendidikan SD dan S2 sebanyak 0 orang atau 0% dari keseluruhan jumlah sampel.

## 5. Pendapatan/Bulan

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berpendapatan < Rp 1.500.000,00, antara Rp 1.500.000,00 s/d Rp 2.500.000,00 dan > Rp 2.500.000,00 yang seluruhnya berjumlah 30 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Responden**

<b>Pendapatan/bulan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< Rp 1.500.000,00	5	1,67%
Rp 1.500.000,00 s/d Rp 2.500.000,00	21	70%
> Rp 2.500.000,00	4	28,33%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel mayoritas dengan berpendapatan Rp 1.500.000,00 s/d Rp 2.500.000,00 sebanyak 21 orang atau 70%. Sedangkan responden dengan berpendapatan < Rp 1.500.000,00 sebanyak 5 orang atau 1,67% dari keseluruhan jumlah sampel. Sedangkan responden dengan berpendapatan > Rp 2.500.000,00 sebanyak 4 orang atau 28,33% dari keseluruhan jumlah sampel.

## 6. Pelatihan yang Pernah Diikuti

Hasil penelitian terdapat lima kelompok responden, yaitu responden dengan pelatihan yang pernah diikuti pelatihan hukum, manajemen pembiayaan, strategi penagihan, pemasaran dan lainnya

yang seluruhnya berjumlah 30 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan yang Pernah Diikuti**

<b>Pelatihan yang pernah diikuti</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Hukum	0	0%
Manajemen Pembiayaan	0	0%
Strategi Penagihan	3	10%
Pemasaran	7	23,33%
Lainnya	20	66,67%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel mayoritas dengan pelatihan yang pernah diikuti pelatihan lainnya sebanyak 20 orang atau 66,67%. Sedangkan responden dengan strategi penagihan sebanyak 3 orang atau 10% dari keseluruhan jumlah sampel. Sedangkan responden dengan pemasaran sebanyak 7 orang atau 23,33% dari keseluruhan jumlah sampel. Sedangkan responden dengan hukum dan manajemen pembiayaan sebanyak 0 orang atau 0% dari keseluruhan jumlah sampel.

#### **4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian**

##### **1. Religiusitas (X1)**

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Tabulasi Kuesioner Religiusitas**

Item	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	SS		S		N		TS		STS	
X1.1	3	10,0	14	46,7	7	23,3	6	20,0	0	0,0
X1.2	2	6,7	12	40,0	12	40,0	3	10,0	1	3,3
X1.3	4	13,3	11	36,7	11	36,7	2	6,7	2	6,7
X1.4	3	10,0	9	30,0	15	50,0	3	10,0	0	0,0
X1.5	4	13,3	14	46,7	7	23,3	3	10,0	2	6,7
X1.6	8	26,7	13	43,3	7	23,3	2	6,7	0	0,0
X1.7	3	10,0	11	36,7	11	36,7	5	16,7	0	0,0

Sumber data: data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pernyataan pertama bahwa, responden percaya janji dan ancaman Allah itu ada, sehingga responden dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (46,7%), netral (23,3%), tidak setuju (20,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- b. Pada pernyataan kedua bahwa, responden tetap melaksanakan sholat meskipun sedang jam kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (6,7%), setuju (40,0%), netral (40,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (3,3%).
- c. Kemudian pernyataan ketiga bahwa, responden melaksanakan sholat diawal waktu meskipun sedang bekerja, responden menjawab sangat

setuju sebanyak (13,3%), setuju (36,7%), netral (36,7%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (6,7%).

d. Kemudian pernyataan keempat bahwa, Alquran dan Sunnah adalah pedoman hidup bagi umat Islam sehingga dapat menjadikan kinerja responden dalam bekerja lebih baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (30,0%), netral (50,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

e. Kemudian pernyataan keempat bahwa, responden mengikuti acara/ majelis pengajian di kantor, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,3%), setuju (46,7%), netral (23,3%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (6,7%).

f. Kemudian pernyataan keempat bahwa, responden mampu membaca Alquran dan ini diwajibkan oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (26,7%), setuju (43,3%), netral (23,3%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

g. Kemudian pernyataan keempat bahwa, apabila ada teman yang membutuhkan bantuan, responden segera membantunya dalam pekerjaannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (36,7%), netral (36,7%), tidak setuju (16,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

## 2. Pengalaman Kerja (X2)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Tabulasi Kuesioner Pengalaman Kerja**

Item	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	SS		S		N		TS		STS	
X2.1	2	6,7	9	30,0	17	56,7	2	6,7	0	0,0
X2.2	3	10,0	12	40,0	13	43,3	2	6,7	0	0,0
X2.3	2	6,7	11	36,7	14	46,7	2	6,7	1	3,3

Sumber data: data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pernyataan pertama bahwa, responden sudah lama bekerja di perusahaan ini, responden menjawab sangat setuju sebanyak (6,7%), setuju (30,0%), netral (56,7%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- b. Pada pernyataan kedua bahwa, responden mampu mengerjakan segala jenis pekerjaan di perusahaan ini, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (40,0%), netral (43,3%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- c. Kemudian pernyataan ketiga bahwa, responden memiliki pengalaman sebelum bekerja di perusahaan ini, responden menjawab

sangat setuju sebanyak (6,7%), setuju (36,7%), netral (46,7%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (3,3%).

### 3. Kepuasan Kerja (X3)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja**

Item	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	SS		S		N		TS		STS	
X3.1	2	6,7	12	40,0	12	40,0	3	10,0	1	3,3
X3.2	4	13,3	11	36,7	11	36,7	2	6,7	2	6,7
X3.3	3	10,0	11	36,7	11	36,7	5	16,7	0	0,0
X3.4	11	36,7	10	33,3	6	20,0	2	6,7	1	3,3
X3.5	3	10,0	12	40,0	13	43,3	2	6,7	0	0,0

Sumber data: data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pernyataan pertama bahwa, responden merasa puas atas pekerjaan yang responden lakukan sehari-hari, responden menjawab sangat setuju sebanyak (6,7%), setuju (40,0%), netral (40,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (3,3%).
- b. Pada pernyataan kedua bahwa, responden merasa puas atas gaji yang responden peroleh dari perusahaan, responden menjawab sangat



setuju sebanyak (13,3%), setuju (36,7%), netral (36,7%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (6,7%).

c. Kemudian pernyataan ketiga bahwa, responden memiliki kesempatan untuk dipromosikan perusahaan atas kinerja responden, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (36,7%), netral (36,7%), tidak setuju (16,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

d. Kemudian pernyataan keempat bahwa, responden puas karena memiliki manajer yang menghargai karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (36,7%), setuju (33,3%), netral (20,0%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (3,3%).

e. Kemudian pernyataan keempat bahwa, responden puas karena memiliki teman sekerja yang menghargai satu sama lain, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (40,0%), netral (43,3%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

#### **4. Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Tabulasi Kuesioner Produktivitas Kerja**

Item	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	SS		S		N		TS		STS	
YQ.1	3	10,0	14	46,7	7	23,3	6	20,0	0	0,0
YQ.2	4	13,3	14	46,7	7	23,3	3	10,0	2	6,7
YQ.3	2	6,7	9	30,0	17	56,7	2	6,7	0	0,0
YQ.4	2	6,7	12	40,0	12	40,0	3	10,0	1	3,3
YQ.5	2	6,7	1	3,3	21	70,0	3	10,0	3	10,0

Sumber data: data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pernyataan pertama bahwa, responden mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (46,7%), netral (23,3%), tidak setuju (20,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- b. Pada pernyataan kedua bahwa, responden mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,3%), setuju (46,7%), netral (23,3%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (6,7%).
- c. Kemudian pernyataan ketiga bahwa, responden mampu menghasilkan produk yang berkualitas baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (6,7%), setuju (30,0%), netral (56,7%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

d. Kemudian pernyataan ketiga bahwa, responden mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (6,7%), setuju (40,0%), netral (40,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (3,3%).

e. Kemudian pernyataan ketiga bahwa, responden mampu meningkatkan mutu kerja selama bekerja di perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (6,7%), setuju (3,3%), netral (70,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (10,0%).

#### **4.1.4 Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas Instrumen**

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a. Religiusitas ( $X_1$ )

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1Q1	0,801	0,3610	Valid
X1Q2	0,746	0,3610	Valid
X1Q3	0,859	0,3610	Valid
X1Q4	0,811	0,3610	Valid
X1Q5	0,739	0,3610	Valid
X1Q6	0,788	0,3610	Valid
X1Q7	0,079	0,3610	Tidak Valid
X1Q8	0,840	0,3610	Valid
X1Q9	0,046	0,3610	Tidak Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel religiusitas yang terdiri dari 9 pernyataan, terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item nomor 7 dan 9, sehingga item tersebut dikeluarkan dalam penelitian ini. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Pengalaman kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2Q1	0,495	0,3610	Valid
X2Q2	0,678	0,3610	Valid
X2Q3	0,829	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel pengalaman kerja yang terdiri dari 3 pernyataan, seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Kepuasan kerja ( $X_3$ )

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3Q1	0,820	0,3610	Valid
X3Q2	0,812	0,3610	Valid
X3Q3	0,854	0,3610	Valid
X3Q4	0,830	0,3610	Valid
X3Q5	0,742	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha 0.05$  didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 5 pernyataan, seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

d. Produktivitas kerja karyawan (Y)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
YQ1	0,746	0,3610	Valid
YQ2	0,709	0,3610	Valid
YQ3	0,644	0,3610	Valid
YQ4	0,621	0,3610	Valid
YQ5	0,445	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha 0.05$  didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada

kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari 5 pernyataan, seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien  $\alpha > 0,60$  maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Religiusitas (X1)	9 Item	0,789	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja (X2)	3 Item	0,816	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	5 Item	0,816	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja karyawan (Y)	5 Item	0,781	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

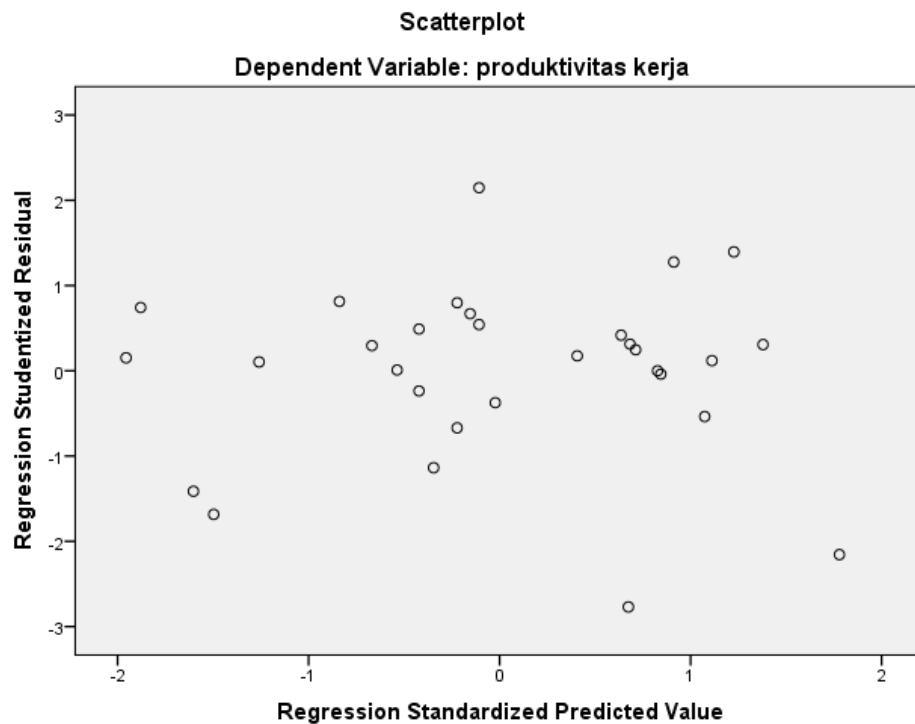
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ , Dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

##### 1. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat



disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus.

## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Religiusitas (X1)	0,139	7,205
Pengalaman kerja (X2)	0,233	4,299
Kepuasan kerja (X3)	0,093	1,790

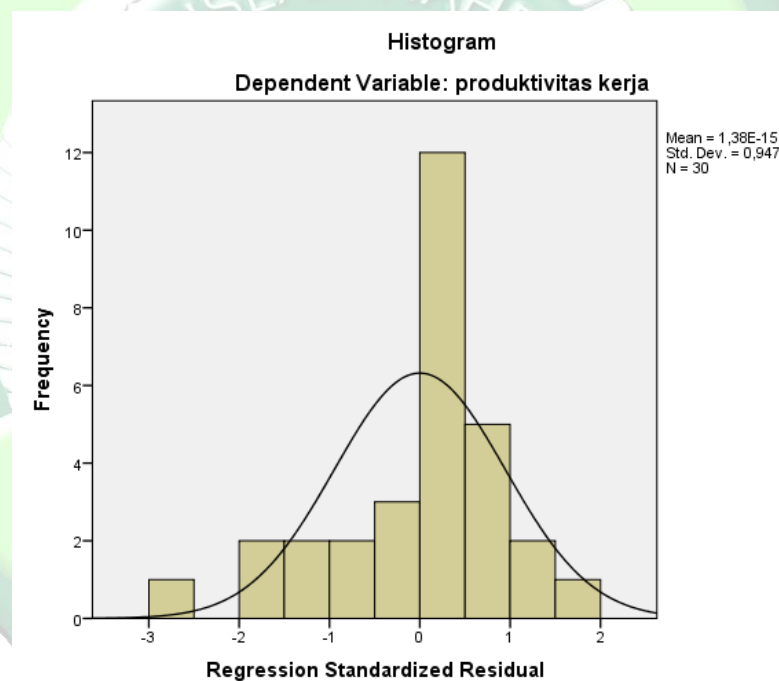
Sumber : Data primer diolah, 2019.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu religiusitas (X1), pengalaman kerja (X2), kepuasan kerja (X3) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**



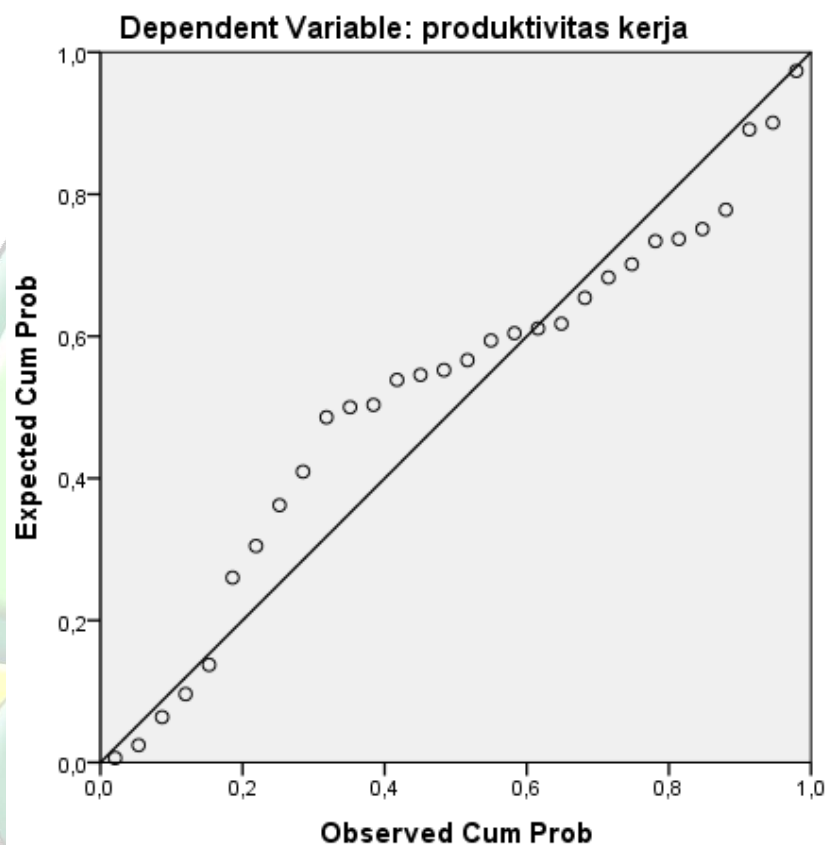
Sumber : Data primer diolah, 2019.

Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan

keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Data primer diolah, 2019.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.1.6 Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Data Regresi Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	1,089
Religiusitas (X1)	0,588
Pengalaman kerja (X2)	0,925
Kepuasan kerja (X3)	0,475

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,089 + 0,588X_1 + 0,925X_2 + 0,475X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus. Dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 1,089 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja. Maka produktivitas kerja (Y) akan memperoleh nilai 1,089.
- b. Variabel religiusitas (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,588. Artinya variabel religiusitas (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel religiusitas (X1) meningkat satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,588 apabila variabel religiusitas (X1) turun satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,588.
- c. Variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,925. Artinya variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel pengalaman kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,925 atau apabila variabel pengalaman kerja (X2) turun satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,925.

d. Variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,475. Artinya variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel kepuasan kerja (X3) meningkat satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,475 atau apabila variabel kepuasan kerja (X3) turun satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,475.

## 2. Uji Stastistik t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa terdapat Diduga terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara parsial digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan  $t_{hitung}$  dari olah data SPSS.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Stastistik t**

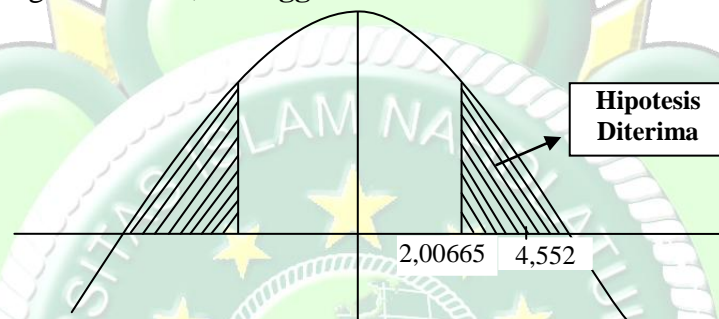
Variabel	Nilai t	Nilai Sig.
Religiusitas (X1)	4,552	0,000
Pengalaman kerja (X2)	3,077	0,005
Kepuasan kerja (X3)	2,182	0,038

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

### a. Pengujian terhadap Variabel Religiusitas (X1)

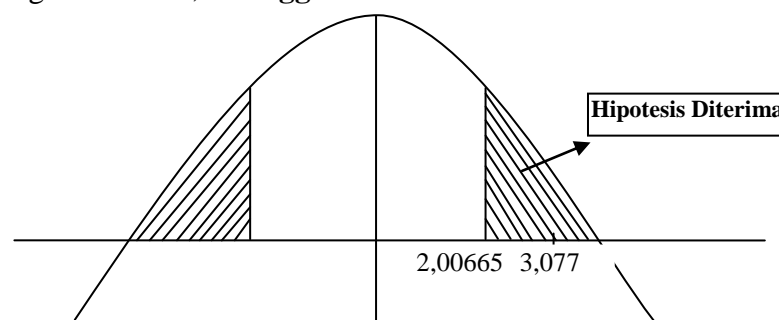
Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) =$

30-3-1 = 26 diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2,00665$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,552. Dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  ( $4,552 > 2,00665$ ), seperti terlihat pada tabel 4.18. Dengan demikian,  $t_{\text{hitung}}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, **sehingga H1 diterima.**



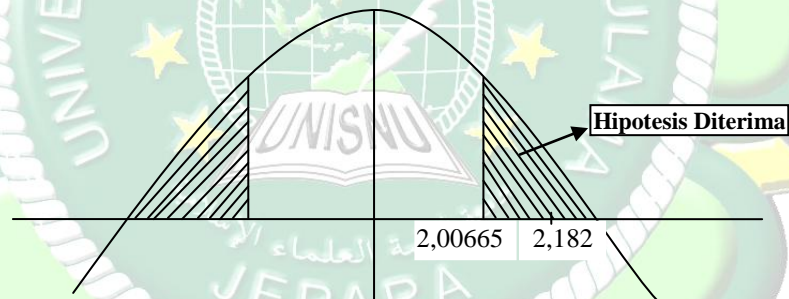
b. Pengujian terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 30-3-1 = 26$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2,00665$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,077. Dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari pada  $t_{\text{tabel}}$  ( $3,077 > 2,00665$ ), seperti terlihat pada tabel 4.18. Dengan demikian,  $t_{\text{hitung}}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh pengalaman kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, **sehingga H2 diterima.**



c. Pengujian terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 30-3-1 = 26$  diperoleh  $t_{tabel} = 0,4785$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,182. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,182 > 2,00665$ ), seperti terlihat pada tabel 4.18. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, **sehingga H3 diterima.**



### 3. Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus.

Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana  $dk$  pembilang = 3  $dk$  penyebut = 30 dan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga di dapat F tabel = 2,92 seperti pada tabel berikut:

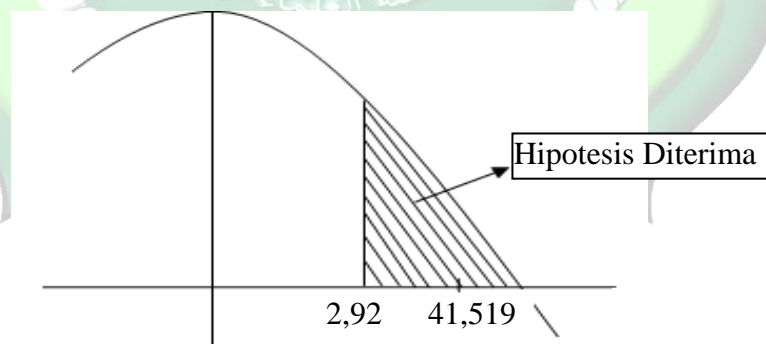


**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Statistik F**

Koefisien	Nilai
Nilai F	41,519
Nilai Sig.	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 41,519 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $41,519 > 2,92$ ) maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus dapat diterima dan terbukti benar.



#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut

mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah produktivitas kerja, selanjutnya variabel independen atau bebas religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,910 <sup>a</sup>	,827	,807

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai  $r = 0,910^a$ , hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *adjusted R<sup>2</sup>* besarnya 0,807. Ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 80,7%, atau dengan kata lain

sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja (Y) sebesar 80,7%. Variasi produktivitas kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ( $100\% - 80,7\% = 19,3\%$ ) produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya komitmen kerja dan pelatihan kerja dan lainnya.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara Parsial**

#### **a. Pengaruh Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $4,552 > 0,4785$ ), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa religiusitas akan melahirkan suatu dorongan atau motivasi bagi manusia dalam aktivitas keorganisasian atau kelembagaan, baik dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai tenaga edukatif dan tugas lainnya sebagai khalifah di muka bumi sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa sebesar 50% responden menyatakan bahwa karyawan percaya janji dan ancaman Allah itu ada, sehingga saya dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan. Karyawan tetap melaksanakan sholat meskipun sedang jam kerja. Karyawan melaksanakan sholat diawal waktu meskipun sedang bekerja. Alquran dan Sunnah adalah pedoman hidup bagi umat Islam sehingga dapat menjadikan kinerja karyawan dalam bekerja lebih baik. Karyawan mengikuti acara/ majelis pengajian di kantor. Karyawan mampu membaca Alquran dan ini diwajibkan oleh pimpinan. Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan, karyawan segera membantunya dalam pekerjaannya.

Perilaku kewargaan organisasi dari aspek spiritual khususnya dari perpektif agamis, padahal suatu realitas yang tak dapat terbantahkan bahwa di dalam kehidupannya manusia membutuhkan nilai-nilai yang sifatnya fitrah atau manusiawi. Dan nilai-nilai tersebut hanya akan didapatkan oleh manusia melalui aturan-aturan yang bersumber dari yang menciptakannya (agama Allah yaitu Islam), karena sesungguhnya manusia membutuhkan petunjuk kejalan yang benar dalam mengarungi hidup dan kehidupannya baik secara individu maupun dalam berorganisasi dan bermasyarakat. Dengan demikian manusia membutuhkan nilai-nilai spiritual yang muncul dari agama yang diyakininya, dan hal ini akan menciptakan/mendorong lahirnya suatu

kebutuhan akan spiritual agamis dalam kehidupannya baik secara individu maupun dalam berorganisasi (Adam, 2012).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Olowookere (2014) yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### **b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,077 > 2,00665$ ), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa sebesar 56,7% responden menyatakan bahwa karyawan sudah lama bekerja di perusahaan ini. Karyawan mampu mengerjakan segala jenis pekerjaan di perusahaan ini. Karyawan memiliki pengalaman sebelum bekerja di perusahaan ini.

Pengalaman kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan. Dalam masa kerja yang lama pada karyawan maka pengalaman kerja pada

setiap karyawan akan mempunyai pengalaman kerja yang maksimal. Dapat ditunjukkan pada karyawan apabila mempunyai masa kerja yang lama, karyawan dapat memahami tugas/pekerjaan yang dibebankan dan dilaksanakan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Rofi, 2012).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Faris, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $2,182 > 2,00665$ ), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,038 < 0,05$ ). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa sebesar 43,3% responden menyatakan bahwa karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Karyawan merasa puas atas gaji yang

diperoleh dari perusahaan. Karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan perusahaan atas kinerjanya. Karyawan puas karena memiliki manajer yang menghargai karyawan. Karyawan puas karena memiliki teman sekerja yang menghargai satu sama lain.

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan sebaliknya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan (Hermawan, 2016).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Dwi (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **4.2.2. Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara Simultan**

Terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ( $41,519 > 2,92$ ), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05

(0,000<0,05). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa secara bersama-sama religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa. Harapan pelanggan merupakan keyakinan sebelum membeli produk yang akan dijadikan standar dalam menilai produktivitas produk tersebut (Prasetyo dan Wahyuddin, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai  $r = 0,910^a$ , hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan



terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *adjusted R<sup>2</sup>* besarnya 0,807. Ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 80,7%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja (Y) sebesar 80,7%. Variasi produktivitas kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar  $(100\% - 80,7\% = 19,3\%)$  produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya komitmen kerja dan pelatihan kerja dan lainnya.

#### **4.2.3. Faktor yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus**

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05 variabel religiusitas (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,588. Artinya variabel religiusitas (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel religiusitas (X1) meningkat satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat

sebesar 0,588 apabila variabel religiusitas (X1) turun satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,588.

Variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,925. Artinya variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel pengalaman kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,925 atau apabila variabel pengalaman kerja (X2) turun satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,925.

Variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,475. Artinya variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel kepuasan kerja (X3) meningkat satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,475 atau apabila variabel kepuasan kerja (X3) turun satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,475.

Berdasarkan nilai regresi tersebut, faktor yang pengaruhnya paling besar terhadap produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. sehingga diharapkan pihak KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus dalam merekrut karyawan mengutamakan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja agar produktivitas kerja semakin meningkat.