

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Sejarah BMT Made Demak

Ide kongkrit pendirian BMT Made ini berawal dari adanya program pelatihan Penganguran Pekerta Terampil (P3T) yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) Jawa Tengah bekerja sama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (Pinbuk) Jawa Tengah tahun 1998, yang diselenggarakan di Asrama Haji Donoohudon Solo Jawa Tengah. Oleh pemuda pemudi asal Demak yang ikut dalam pelatihan tersebut ide ini kemudian lebih ditegaskan lagi dalam pertemuan-pertemuan antara pemuda pemudi, ketua BKM Kab Demak, ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak serta tokoh-tokoh masyarakat. Dari pemuda diketuai oleh Arifin Husni, ketua BKM Kab Demak oleh H. Moh Zaeni Dahlan dan ketua Ta'mir Masjid Agung Demak oleh KHA. Soeheimi Soelaiman sepakat untuk mendirikan BMT Masjid Agung Demak (MADE).

Dengan persiapan kurang lebih dua setengah bulan BMT MADE berdiri tepatnya pada tanggal 3 Oktober 1998 secara bersama dengan BMT se Kab Demak diresmikan oleh Bupati Kepala Daerah tingkat II Demak (Bapak H. Djoko Widji Suwito S.IP) di gedung DPRD Kab Demak. Sedangkan ijin Badan Hukum diajukan tanggal 23 Oktober 1998 dan keluar ijinnya tanggal 0 November 1998 dengan nomor Badan Hukum: 06/BH/KDK.11-03/XI/98 oleh Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan menengah Republik Indonesia.

BMT MADE mulai beroperasi bulan November 1998 dengan tujuan yang diinginkan adalah pemberdayaan ekonomi umat di Kab Demak khususnya di Jawa Tengah pada umumnya, pada segmen kecil dan kecil bawah. Dalam meningkatkan taraf kehidupannya melalui produk-produk yang dimiliki dan diharapkan dapat menghimpun dana dari masyarakat

serta mengalokasikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Perkembangan BMT MADE sejak dimulainya operasional Novembr 1998, Alhamdulillah sampai sekarang berjalan baik, baik dibidang pertumbuhan, pelayanan maupun pengelola.

Atas kepercayaan masyarakat dan di dukung oleh profesional muda yang siap memberikan pelayanan prima untuk menjadi mitra muamalah, sedang sistem dan prosedur per-BMT-an (perbankan) BMT MADE di tunjang teknisi komputer yang memungkinkan untuk memberikan pelaynan yang cepat, cermat dan akurat.

b. Visi dan Misi BMT MADE Demak

1) Visi

Pemberdayaan ummat islam di Kabupaten Demak khususnya dan di Jawa Tengah pada umumnya, pada segmen kecil dan kecil bawah yang membutuhkan dana dengan layanan kecepatan dan ketepatan proses pelayanan, Bersih menjauhkan proses transaksi darai unsur Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) serta membantu anak didik dari golongan mayarakat ekonomi lemah dengan Bantuan Beasiswa Amanah (BSA). Menyalurkan bantuan rutin ke Panti Asuhan, membantu pengembangan sarana ibadah masjid/mushola serta memberikan layanan sosial berupa program pembinaan keagamaan kususny pada anggota atau nasabah dan pada masyarakat umum secara terpadu dengan sistem kontak muamalah atau dakwah jamaah yang diformulasikan dengan block system sesuai area wilayah binaan masing-masing nasabah.

2) Misi

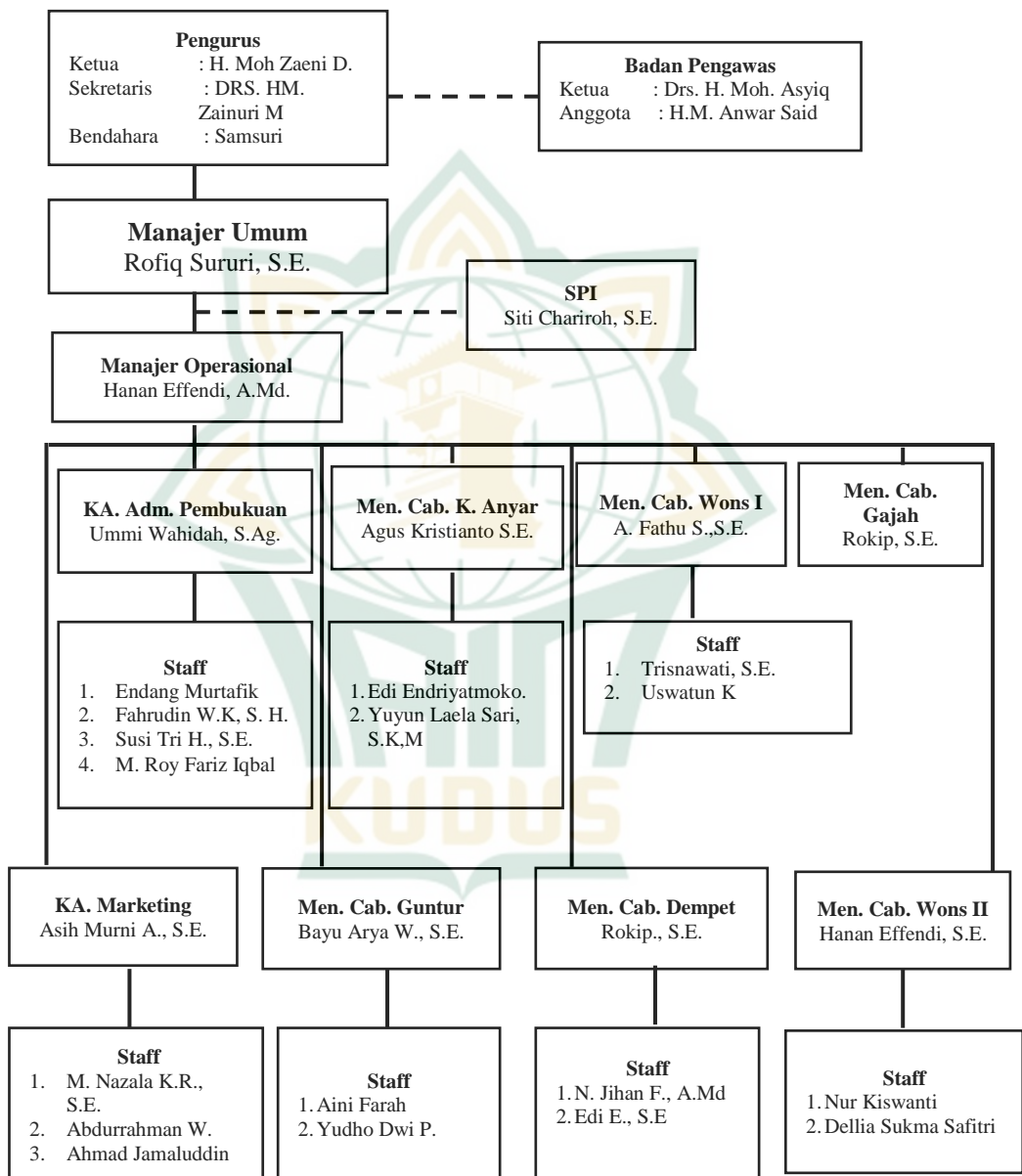
Pemberdayaan tersebut dalam visi diatas diraih dan dicapai dengan kesadaran penuh (Kaffah) Ummat, terhadap penerapan Ajaran Agama Islam secara menyeluruh dalam aspek kehidupan. Dengan kata lain, kesejahteraan, peningkatan kualitas hidup, peningkatan produktivitas dan etos kerja dengan pola sikap hidup hemat dan lain-lain yang betul-betul didasari pada tuntunan kaidah agama islam.

3) Struktur Organisasi BMT MADE Demak

Perusahaan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya. Adapun struktur organisasi BMT MADE Demak adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi KSPPS BMT MADE Demak



2. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: Jenis kelamin responden, usia, pendidikan dan masa kerja responden yang dideskripsikan sebagai berikut:

1) Usia Responden

Tabel 4. 1 Karakter Reponden Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Presentase %
1.	20-24 Tahun	5	13 %
2.	25-29 Tahun	13	34 %
3.	30-34 Tahun	14	37 %
4.	>35 Tahun	6	16%
Total		38	100 %

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa usia yang menjadi responden pada penelitian ini pada usia 20-24 tahun sebanyak 5 orang, usia 25-29 tahun sebanyak 13 orang dan terbanyak usia 30-34 tahun sejumlah 14 orang dengan persentase 37% dari keseluruhan jumlah responden. Kemudian usia >35 tahun sebanyak 6 orang.

2) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 2 Karakter Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1.	Laki-laki	21	55 %
2.	Perempuan	17	45 %
Total		38	100 %

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden laki-laki sejumlah 21 orang dengan persentase 55% dan jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 45%.

3) Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4. 3 Karakter Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1.	SMA/SLTA	17	45 %
2.	Diploma	3	8 %
3.	Sarjana	18	47 %
Total		38	100 %

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas di ketahui pendidikan terakhir SMA/SLTA sebanyak 17 orang dengan persentase 45%, pendidikan diploma sebanyak 3 orang dengan persentase 8%, dan pendidikan sarjana sejumlah 18 orang dengan persentase 47%.

4) Masa Kerja Responden

Tabel 4. 4 Karakter Reponden Berdasarkan Masa Kerja di BMT Made Demak

No.	MasaKerja	Jumlah	Presentase %
1.	< 1 Tahun	5	13 %
2.	1-6 Tahun	11	29 %
3.	7-11 Tahun	14	37 %
4.	>11 Tahun	8	21 %
Total		38	100 %

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas di ketahui responden yang masa kerjanya <1 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13%, sedangkan yang memiliki masa kerja 1-6 tahun sejumlah 11 orang dengan persentase 29%, adapun yang masa kerjanya 7-11 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 37%, serta yang >11 tahun sejumlah 8 orang dengan persentase 21%.

3. Deskripsi Data Variabel Responden

Tabel 4. 5 Data Variabel Responden

Variabel	Item	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Islamic Leadership (X ₁)	X1.1	1	15	12	9	1
	X1.2	7	16	8	6	1
	X1.3	8	16	6	8	-
	X1.4	11	15	11	1	-
	X1.5	8	19	9	2	-
	X1.6	10	13	8	7	-
	X1.7	11	18	8	1	-
	X1.8	9	21	7	-	1
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	8	15	10	4	1
	X2.2	6	23	4	4	1
	X2.3	5	15	17	1	-
	X2.4	3	18	12	5	-
	X2.5	5	8	20	4	1
Motivasi Intrinsik (X ₃)	X3.1	7	21	4	2	2
	X3.2	6	22	8	1	1
	X3.3	9	14	8	7	-
	X3.4	5	17	9	7	-
	X1.5	12	16	9	1	-
Etos Kerja (Y)	Y1	1	15	13	8	1
	Y2	4	19	6	7	2
	Y3	6	14	14	4	-
	Y4	5	8	17	8	-

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas mengenai hasil pengisian kuesioner dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Variabel *Islamic leadership* (X₁) pada seluruh item pertanyaan paling banyak responden menjawab setuju,

kemudian disusul dengan jawaban netral dan sangat setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju.

- 2) Variabel lingkungan kerja (X_2) pada semua item pertanyaan responden menjawab setuju, kemudian netral, selanjutnya sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Variabel motivasi intrinsik (X_3) juga sama dengan variabel sebelumnya yang mana responden paling banyak menjawab setuju disusul dengan netral, sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Variabel etos kerja (Y) juga serupa dengan tiga variabel sebelumnya yang mana mayoritas responden menjawab setuju, disusul dengan netral, sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas Instrumen

Pada penelitian ini, pengujian validitas menggunakan SPSS dengan melihat hasil output pada bagian *pearson correlation* atau nilai total hasil dari jawaban kuesioner. Suatu item dikatakan “valid” bilamana r hitungnya melebihi nilai dari tabel r nya. Sebaliknya item tersebut tidak akan valid jika nilai dari r hitungnya dibawah nilai tabel r nya. Penelitian ini menghasilkan r tabel senilai 0,1986 dengan taraf signifikasinya senilai 5% atau 0,05. Dibawah ini adalah hasil dari pengujian validitas instrumen:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Islamic Leadership (X1)	I1	0,609	0,3202	Valid
	I2	0,448	0,3202	Valid
	I3	0,369	0,3202	Valid
	I4	0,645	0,3202	Valid
	I5	0,615	0,3202	Valid
	I6	0,655	0,3202	Valid
	I7	0,521	0,3202	Valid
	I8	0,561	0,3202	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	L1	0,804	0,3202	Valid
	L2	0,715	0,3202	Valid
	L3	0,748	0,3202	Valid

	L4	0,769	0,3202	<i>Valid</i>
	L5	0,555	0,3202	<i>Valid</i>
Motivasi Intrinsik (X3)	M1	0,625	0,3202	<i>Valid</i>
	M2	0,666	0,3202	<i>Valid</i>
	M3	0,784	0,3202	<i>Valid</i>
	M4	0,555	0,3202	<i>Valid</i>
	M5	0,490	0,3202	<i>Valid</i>
Etos Kerja (Y)	E1	0,663	0,3202	<i>Valid</i>
	E2	0,853	0,3202	<i>Valid</i>
	E3	0,735	0,3202	<i>Valid</i>
	E4	0,684	0,3202	<i>Valid</i>

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Melihat dari hasil pengujian di atas, terdapat pada masing-masing item memiliki nilai r hitung yang melebihi dari nilai r tabelnya. Maka dari itu, seluruh pernyataan item di atas dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas ini, dapat dilakukan dengan cara menggunakan program SPSS dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang dijadikan sebagai patokan jika nilainya lebih dari 0,60 maka item tersebut bisa reliabel dan jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 bisa dikatakan tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil dari pengujiannya:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiance	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Islamic Leadership</i> (X1)	8 item	0,616	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	5 item	0,767	<i>Reliabel</i>
Motivasi Intrinsik (X3)	5 item	0,615	<i>Reliabel</i>
Etos Kerja (Y)	4 item	0,718	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Melihat dari hasil informasi pengujian di atas, maka keseluruhan dari tiga variabel yang telah diuji memiliki

nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 serta menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut dikatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mencari tanda-tanda kaitan antar variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai VIF. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada tanda multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Islamic Leadership</i>	0,504	1,983
Lingkungan Kerja	0,916	1,092
Motivasi Intrinsik	0,495	2,020

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji di atas menunjukkan bahwa nilai VIF setiap variabel ≤ 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau 10%. Hasil pengujian tersebut berarti model penelitian ini bebas dari multikolinearitas, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas yang tinggi.

2) Uji Autokorelasi

Data tanpa masalah autokorelasi merupakan persamaan regresi yang baik. Dengan ada autokorelasi, persamaan yang tidak dapat diprediksi serta kurang cocok dipakai. Masalah autokorelasi muncul ketika ada korelasi linier antara periode kesalahan t (saat ini) serta periode kesalahan t_1 (sebelumnya). Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS pada komputer uji DW berikut ini:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	1,951
Dl	1,656
dU	2,344

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson tersebut diperoleh nilai DW yaitu sebesar 1,951. Tidak terjadi gejala autokorelasi apabila $DU < DW < 4-DU$. Hasil uji ini yaitu ($DW = 1,951$; $DU = 1,656$; $4-DU = 2,344$) yang berarti bahwa data penelitian ini tidak terjadi autokorelasi karena terpenuhinya syarat $DU < DW < 4-DU$ ($1,656 < 1,951 < 2,344$). sehingga dalam penelitian ini tidak terdapat kesimpulan atau tidak terdapat pengambilan keputusan.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui varians residual pada suatu periode pengamatan relatif terhadap periode pengamatan lainnya, ada tidaknya perbedaan. Amati ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu ada tidaknya heterokedastisitas dengan mengamati hasil scatterplot antara ZPRED, nilai prediksi variabel terikat, serta SRESID yang tersisa. Data tanpa gejala heterokedastisitas merupakan data yang baik. Jika hasil scatterplot tidak memiliki pola yang jelas serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data tersebut tidak heterogen, dan hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah:

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

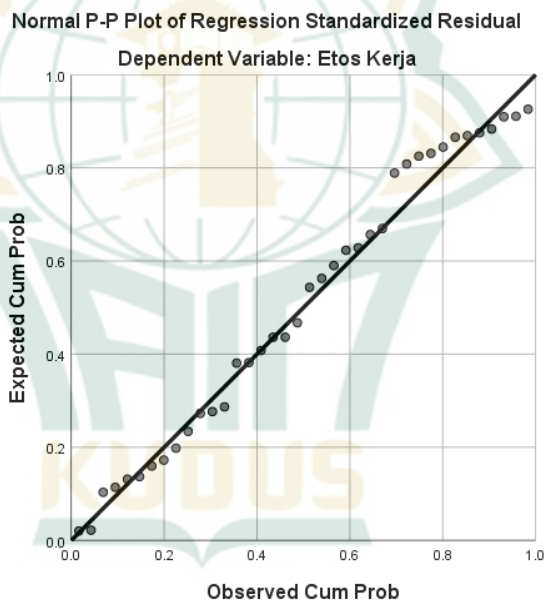
Berdasarkan grafik scatterplot dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (no) pada sumbu Y, maka

tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

4) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah nilai residual berdistribusi normal. Pengujian ini dapat dilihat dari analisis histogram serta grafik P-Plot reguler. Dengan informasi bila histogram untuk distribusi dibiarkan miring serta tidak normal. Sementara untuk uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai sig. > (tahap signifikansi = 0,05). Variabel bebas berdistribusi normal jika berasal dari Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Maka dapat dilihat dari gambar berikut:

Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Penelitian yang Dioleh, 2023

Berdasarkan grafik Normal Probability Plot tersebut dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa model regresi telah memenuhi syarat normalitas

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel bebas (*Islamic leadership*, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik) terhadap variabel terikat yaitu etos kerja karyawan pada BMT Made Demak. Berdasarkan uji pengolahan SPSS didapatkan hasil berikut ini:

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	-8,347
<i>Islamic Leadership</i> (X1)	0,202
Lingkungan Kerja (X2)	0,211
Motivasi Intrinsik (X3)	0,634

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Dari tabel di atas, dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi, yaitu:

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

$$Y = -8,347 + 0,202 X_1 + 0,211 X_2 + 0,634 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Etos Kerja

a = Konstanta

b₁ = koefisien regresi *Islamic leadership* terhadap etos kerja

b₂ = koefisien regresi lingkungan kerja terhadap etos kerja

b₃ = koefisien regresi motivasi intrinsik terhadap etos kerja

X₁ = *Islamic leadership*

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Motivasi intrinsik

Dari data di atas, terdapat hasil dari pengujian berikut:

Nilai dari konstanta (a) menghasilkan angka -8,347.

Jika tidak adanya pengaruh dari variabel *islamic leadership* (X1) lingkungan kerja (X2) dan motivasi intrinsik (X3), maka variabel etos kerja (Y) memiliki nilai konstanta -8,347.

Koefisien pada variabel *islamic leadership* (X1) sebesar 0,202, jika terjadi kenaikan *islamic leadership* sebesar 100% maka minat beli meningkat sebesar 20,2 % dengan tidak adanya pengaruh dari faktor lain.

Koefisien pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,211, jika terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 100% maka minat beli meningkat sebesar 21,1% dengan catatan faktor lain tidak menjadi pengaruh.

Koefisien pada variabel motivasi intrinsik (X3) sebesar 0,634, jika terjadi kenaikan motivasi intrinsik sebesar 100% maka etos kerja meningkat sebesar 63,4% dan faktor lain tidak berpengaruh.

1) Uji Parsial (T)

Pengujian secara individual atau disebut uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas *islamic leadership* (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi intrinsik (X3) secara parsial maupun individual berefek signifikan terhadap etos kerja (Y). Untuk menetapkan derajat independen dapat menggunakan rumus $df = n - k - 1 = 38 - 3 - 1 = 34$ dengan tahap signifikansi $\alpha = 0,05/2$. Dalam mencari t_{tabel} (34; 0,025), maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,032. Jika nilai sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu pula sebaliknya, jika nilai sig. > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
<i>Islamic Leadership</i>	2,508	2,032	0,017	Berpengaruh positif signifikan
Lingkungan Kerja	2,308	2,032	0,027	Berpengaruh positif signifikan
Motivasi Intrinsik	5,401	2,032	0,000	Berpengaruh positif signifikan

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

- a) Variabel *Islamic leadership* menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,508 > 2,032$) atau sig. < α ($0,017 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap etos kerja karyawan pada BMT Made Demak.

- b) Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,308 > 2,032$) atau $sig. > \alpha$ ($0,027 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BMT Made Demak.
- c) Variabel motivasi intrinsik menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,401 > 2,032$) atau $sig. < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BMT Made Demak.

2) Uji Simultan (F)

Pengujian F ini hakikatnya digunakan untuk mengetahui *Islamic leadership*, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik yang dimasukkan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hasil dari uji f maka dapat ditentukan dengan taraf keputusan jika signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh). Sedangkan jika signifikansi dibawah 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak (berpengaruh). Ftabel diperoleh dari: $Df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $Df2 = n - k = 38 - 3 = 35$. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214,923	3	71,641	29,648	,000 ^b
	Residual	82,156	34	2,416		
	Total	297,079	37			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Islamic Leadership

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Dengan melihat f_{tabel} (3; 35) dan signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai f_{tabel} 2,87. Dari hasil olah data uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar 29,648 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,87 yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya yaitu 0,000 yang berarti $< 0,05$. Maka secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dapat disimpulkan secara bersama-sama, variabel *Islamic leadership*, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BMT Made Demak.

3) Koefisien Determinasi (\square^2)

Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi (\square^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,723	,699	1,554

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Islamic Leadership

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2023

Koefisien determinasi dapat diketahui dari nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,699 atau 69,9%. Hal ini menyatakan bahwa variabel *islamic leadership*, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik yang diteliti memiliki pengaruh sebesar 69,9% terhadap etos kerja. Sedangkan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak

Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, dibutuhkan pemimpin yang mampu bertanggung jawab dan mampu mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan yang ingin diwujudkan. Hal tersebut salah satunya dapat dicapai dengan *Islamic leadership*. *Islamic leadership* adalah suatu proses mengajak, memotivasi dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan sehingga

mampu menciptakan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada anggota yang dipimpinnya dalam proses pelaksanaannya sesuai dengan syariah islam serta menjadikan rasulullah sebagai teladan dalam memimpin.¹

Islamic leadership tersebut dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dari karyawan satu perusahaan. Selanjutnya etos kerja merupakan suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.² Etos kerja tersebut dapat dicapai apabila karyawan memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan secara optimal.

Kepemimpinan dalam pandangan islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang dipertanggungjawabkan tidak hanya kepada anggota yang dipimpinnya, tetapi juga dihadapan Allah SWT. Jadi, tanggung jawab kepemimpinan dalam islam tidak hanya bersifat horizontal-formal antar manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yaitu tanggung jawab kepada Allah SWT di akhirat nanti.³ Pemimpin dikatakan sebagai *ulul amri* atau sebagai penguasa sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 59 yang berbunyi

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah

¹ Suwarno, Supriyanto, and Rofiullah, “Manajemen Bisnis Syariah (Konsep Dan Aplikasinya Dalam Bisnis Syariah.”

² Indrasari and Kartini Nuh, “Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja).”

³ Omang and Haddade, “Kepemimpinan Dan Budaya Islam Dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Di Tengah Persaingan Perubahan Teknologi.”

(Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”

Selain sebagai *ulul amri*, pemimpin juga berperan sebagai pengarah, teladan, pelaksana, dan sebagainya. Kepemimpinan yang tepat tentunya dapat meningkatkan etos kerja, hal ini relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yoel Maelsaro Larosa, Meiman Hidayat Waruwu dan Otanius Laia dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja.⁴

Pada penelitian ini hipotesis pertama diuji dalam SPSS versi 26 dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,202 yang berarti setiap kenaikan X1 dalam satu kesatuan tertentu maka akan menaikkan Y sebesar 0,202. Kemudian hasil uji t pada bobot sendiri variabel bebas, besaran t_{hitung} sebesar 2,508 dengan t_{tabel} 2,032 dan taraf signifikansi 0,017. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,508 > 2,032$ dan nilai signifikansinya 0,017 atau kurang dari 0,05 dan nilai koefisien regresi variabel *islamic leadership* untuk nilai positif adalah 0,202. Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BMT Made Demak.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *islamic leadership* yang dilaksanakan dalam operasional pada BMT Made Demak maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan. Sebab pemimpin yang tepat mampu mengajak dan mengarahkan karyawannya dengan cara yang optimal, sehingga karyawan merasa nyaman dan aman ketika bekerja. Kemudian karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal. Selain itu, pemimpin yang tepat juga memahami bahwa kepemimpinannya akan dipertanggungjawabkan tidak hanya

⁴ Larosa, Waruwu, and Laia, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai.”

didunia saja, melainkan juga nanti ketika diakhirat. Maka pemimpin tersebut akan melaksanakan tugasnya secara baik dan hati-hati.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari.⁵ Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses kerja didalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga memadai dan lingkungan kerja yang mampu mendukung kinerja karyawannya semakin baik. Apabila lingkungan kerja yang dibentuk oleh perusahaan dapat memberikan beragam manfaat tersebut, maka dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan akan mampu memberikan kinerja maksimal, sehingga tujuan yang hendak dicapai perusahaan dapat terwujud.

Lingkungan kerja tidak hanya mampu membuat karyawan semakin nyaman untuk menjalankan aktivitasnya, namun juga dapat menjadi salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Maka lingkungan kerja diasumsikan mampu mempengaruhi etos kerja karyawan.

Etos kerja menurut Wibisono and Catrayasa adalah sesuatu yang tidak terlihat yang mempengaruhi pikiran, perasaan, percakapan dan tindakan manusia dalam suatu bidang pekerjaan. Disamping itu cara berfikir, bertindak dan berperilaku, situasi dan kondisi lingkungan juga dipengaruhi oleh etos kerja. Etos kerja mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, disiplin dan semangat yang kuat, sehingga setiap orang yang memiliki sikap dan etos kerja

⁵ Rahmawati, Sa'adah, and Dkk, "Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

yang baik dapat melakukan sesuatu pekerjaan seoptimal mungkin guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan di awal serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang unggul.⁶ Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji dengan judul “Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, dan pelatihan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah” yang hasilnya menunjukkan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap etos kerja di kantor cabang bank bukopin syariah surabaya.⁷

Pada penelitian ini hipotesis kedua diuji dalam SPSS versi 26 dengan hasil perhitungan sebesar 0,211. Kemudian hasil uji t diperoleh besarnya t_{hitung} senilai 2,308 dan t_{tabel} sebanyak 2,032 serta nilai signifikansinya sebesar 0,027. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,308 > 2,032$ dan nilai signifikansinya 0,027 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BMT Made Demak. Artinya lingkungan kerja yang disediakan oleh BMT Made Demak sudah memadai dan mendukung kegiatan para karyawan, yang ditunjukkan dengan tempat kerja yang bersih, aman, nyaman, dan tercipta hubungan yang harmonis diantara para karyawannya yang mampu membuat karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawannya. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri seseorang. Motivasi di dalam bekerja penting karena dengan motivasi diharapkan dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawan

⁶ Hasan, Pernasari, and Citta, “Ekosistem Sumer Daya Manusia Dalam Tantangan Resesi Global.”

⁷ Dwi Suryani and Seno Aji, “Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah.”

agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Motivasi intrinsik merupakan suatu bentuk motivasi yang berasal dari dalam diri individu dalam menyikapi suatu tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada individu dan membuat tugas dan pekerjaan tersebut mampu memberikann kepuasan batin bagi diri individu sendiri.⁸ Motivasi tersebut dapat dicapai apabila harapan atau keinginan karyawan merasa terpuaskan, artinya perusahaan memberikan semua yang diperlukan karyawan untuk mendorong karyawan melakukan aktivitas kerjanya secara optimal.

Salah satu tujuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi intrinsik adalah untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan mampu memberikan kinerja yang maksimal, sehingga tujuan perusahaan mudah diwujudkan. Untuk itu motivasi intrinsik diperlukan agar karyawan mampu memberikan kinerjanya secara maksimal, hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Mulyady, Rusman Frenedikaih dan Settings Firman Shakti dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja” yang menunjukkan bahwa religiusitas dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.⁹

Hipotesis ketiga diuji dalam SPSS versi 26 dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,634 yang berarti setiap kenaikan X1 dalam satu kesatuan tertentu maka akan menaikkan Y sebesar 0,634. Kemudian hasil uji t pada bobot sendiri variabel bebas, besaran t_{hitung} sebesar 5,401 dengan t_{tabel} 2,032 dan taraf signifikansi 0,000. Maka $t_{hitung} >$

⁸ Priyatama, “Gugus Kendali Mutu Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Pegawai.”

⁹ Mulyady, Frenдика, and Shakti, “Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Instrinsik Terhadap Etos Kerja.”

t_{tabel} , yaitu $5,401 > 2,032$ dan nilai signifikansinya $0,000$ atau kurang dari $0,05$. dan nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik untuk nilai positif adalah $0,634$. Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BMT Made Demak. Artinya, dorongan yang diberikan oleh BMT Made Demak dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika melakukan pekerjaan. Hal ini salah satunya diberikannya pemberian *reward* bagi karyawan BMT Made Demak yang berprestasi. Pemberian *reward* tersebut mampu menjadikan karyawan berlomba-lomba untuk meraih prestasi yang optimal, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

