

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah KSPPS MITRAMU Jepara**

Koperasi ini didirikan awal pendiriannya di Tahunan, dulu koperasi ini diinisiasi oleh pemerintah desa tahunan, dan saat pertama berdiri, bernama KSU Muamalah pada saat itu yang menjabat sebagai petinggi di tahunan, di balai desa tahunan adalah bapak Suyono. Tujuan dasar koperasi berdiri tidak lain melihat pada saat dulu banyak sekali para pengusaha UMKM terutama meuble yang kesulitan dana terutama dana cepat dengan pengembalian yang cepat pula (cepat dapat dancepat balik). Banyak sekali orang-orang yang meminjam ke rentenir rumahan dengan bunga yang cukup tinggi sesuka hati pemilik dana rentenir itu. Karena tidak ada pilihan maka banyak masyarakat tahunan yang pinjam ke rentenir tersebut.

Kemudian dari para pendiri ini masing-masing urunan mengumpulkan modal untuk mendirikan koperasi pada saat itu dinamakan koperasi serba usaha Muamalah. Tujuan hadirnya koperasi ini tidak lain ingin agar menghilangkan praktik-praktik seperti itu. Dan sampai sekarang kami bisa berkembang dengan nama KSPPS MITRAMU ini.

KSPPS MITRAMU telah berdiri selama 18 tahun dan telah memiliki 60 orang karyawan yang tersebar diseluruh kantor cabang di kabupaten Jepara. Jumlah tersebut rata-rata disetiap cabang ada 4-5 karyawan yang melayani kebutuhan anggotanya. Satu manajer cabang, 2 Account Officer, 1 Admin/CS, dan 1 Teller. Tergantung dari luas wilayah pasarnya dan jumlah asset yang dikelola oleh kantor cabang tersebut.

Mengenai produk pelayanan, KSPPS MITRAMU yang fokus kerjanya adalah simpan pinjam dengan pola syariah, maka produk layanan baik simpanan dan pembiayaan juga disesuaikan dengan acuan dasar yang terkait. Seperti pada Fatwa DSN MUI dan hasil musyawarah DPS lembaga. Untuk program simpanan, yang ada di KSPPS MITRAMU diantaranya simpanan muamalah

(Simmu), Simpanan Muamalah Berjangka (Simmuka), Simpanan Pendidikan, Simpanan Qurban/Aqiqah, Simpanan Ta'awun, dan Simpanan Mitra Ukhuwah.

Untuk pengembangan simpanan KSPPS MITRAMU juga telah bekerja sama dengan beberapa lembaga pendidikan dalam pengelolaan tabungan sekolahnya dan pengurus masjid setempat untuk pengelolaan simpanan qurban secara kolektif dengan cara melakukan pertemuan rutin.

Pada Baitul Maal di KSPPS MITRAMU juga menerima zakat, infaq, shodaqoh, serta wakaf (ZISWAF) dari anggota untuk disalurkan kepada yang berhak. Tentunya bekerjasama dengan pihak penyaluran zakat resmi dari pemerintah. Untuk pemberdayaan baitul maal MITRAMU juga telah memberikan pelatihan ketrampilan kepada anggota beberapa program pelatihan tersebut diantaranya pelatihan bekam untuk anggota yang bekerja sebagai tukang pijat, pelatihan pembuatan es krim untuk santri di pesantren, pelatihan peternakan lele, dan pelatihan pembuatan program baitul maal oleh Bp. Jamil Abbas selaku Direktur PBMT *Social Venture* (KSPPS MITRAMU, 2018).

Sebagai bentuk upaya riil pelayanan lembaga terhadap anggota, KSPPS MITRAMU mempunyai 10 kantor cabang yang tersebar di seluruh Kabupaten Jepara Kesepuluh cabang KSPPS MITRAMU diantaranya Cabang Karimunjawa, Krasak, Jepara kota, Bugel, Balai Desa Tahunan, Pasar Tahunan, Pekalongan, Batealit, Ngabul dan yang terakhir adalah Welahan. "Sampai di tahun ini wilayah kantor kita masih di wilayah kabupaten Jepara, terdapat 10 kantor diantaranya cabang Ngabul, Kalipucang, Bugel, Balai Desa Tahunan, Pasar Tahunan, Pekalongan, Batealit, Krasak dan Karimunjawa", (Agus Riyandono, SPI KSPPS MITRAMU).

## **2. Profil KSPPS MITRAMU Jepara**

Bentuk keyakinan dasar yang tertanam dalam jiwa seluruh personil KSPPS BMT MITRA MUAMALAH dijadikan sebagai pondasi dasar dalam membangun sistem manajemen kelembagaan yang baik. Hal ini tersirat di dalam capaian visi dan misi yang ada pada jati diri KSPPS BMT MITRA MUAMALAH:

**a. Visi Lembaga**

Menjadikan KSPPS tingkat nasional, bereputasi syar'i, terbaik dan terpercaya dengan mengedepankan nilai-nilai *anfauhum linnas*.

**b. Misi Lembaga**

- 1) Membangun citra sebagai KSPPS milik masyarakat yang berkembang dengan sehat, ramah dan dipercaya sebagai mitra usaha yang sesuai dengan nilai-nilai syari'ah.
- 2) Membangun dan mengembangkan sistem ekonomi, sehat dan sesuai dengan syari'ah.

**c. Filosofi Dan Nilai Dasar Lembaga**

Disamping pondasi visi dan misi lembaga yang kuat, perlu adanya filosofi dan nilai dasar lembaga agar capaian dari visi tersebut bisa dipenuhi oleh seluruh karyawan pada seluruh lini lembaga. KSPPS MITRAMU mencetuskan filosofi dan nilai dasar lembaga adalah sebagai berikut:

1) *Reputasi syar'i*

Adalah Brand Image di masyarakat terhadap lembaga yang tercipta karena dorongan prinsip-prinsip syariah internal lembaga, yang dilaksanakan secara konsekuen baik dalam sikap, perilaku, perkataan maupun perbuatan.

2) *Kualitas Layanan Yang Baik*

Kepuasan nasabah merupakan tujuan pekerjaan. Oleh karena itu dengan membangun organisasi yang berorientasi pada penyempurnaan pelayanan akan membangun pelanggan yang loyal.

3) *Aman dan di percaya*

Keberhasilan ekonomi diukur dari kemampuannya untuk mewujudkan amanah ekonomi dan amanah sosial ummat, yang bermuara pada kestabilan rasa aman di masyarakat. Oleh karena itu dengan meningkatkan kesadaran dan kompetensi seluruh pihak yang terlibat akan terwujud nilai amanah (terpercaya).

4) *Ahsanu Amala (Kinerja Terbaik)*

Keberhasilan usaha merupakan pelipat gandaan dari kinerja yang diberikan personil dalam kerangka ibadah kepada Allah SWT.

5) *Sehat*

Bahwa kebersihan lahir dan batin merupakan landasan seluruh hubungan antar manusia dengan manusia, baik individu maupun kelompok, oleh karena itu melipat gandakan value bagi customer melalui pembangunan kualitas hubungan yang berlandaskan kebersihan lahir dan batin.

6) *Cepat*

Keterbukaan merupakan pembangkit kegairahan untuk belajar secara berkelanjutan dan pemacu kinerja untuk membangun sikap mental cerdas, cergas dalam diri akan memacu ghirah bagi seluruh personil sehingga terbangun *learning and responsibility-based organization*.

7) *Sidiq, amanah, fathonah dan tabligh*

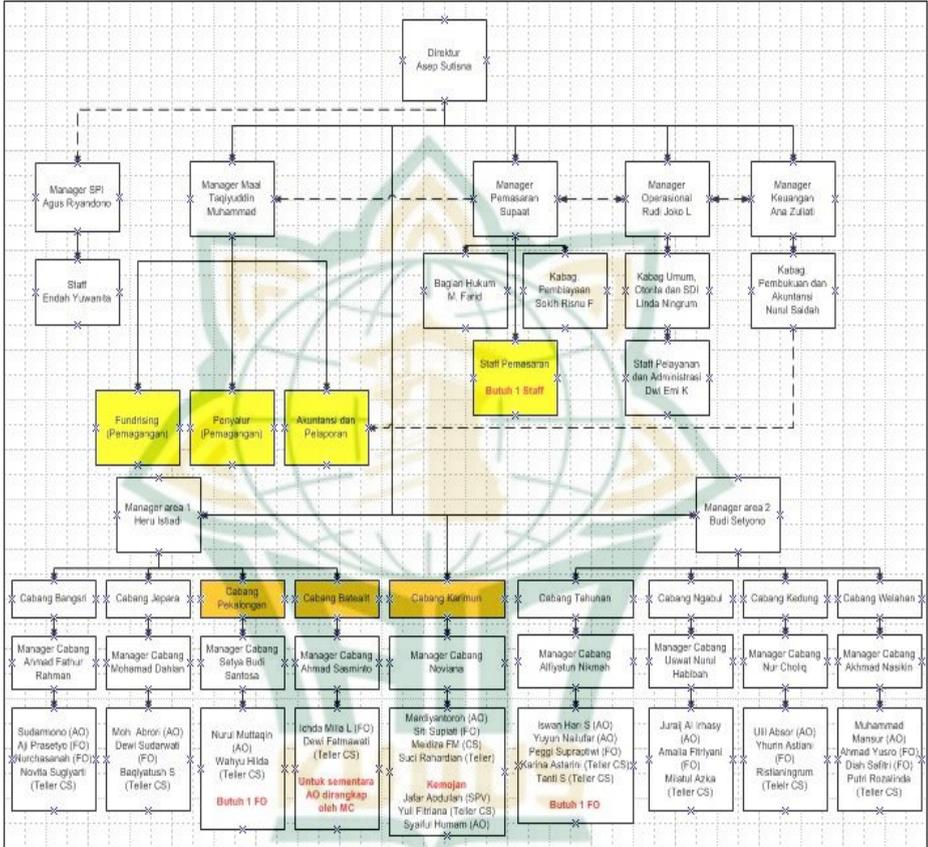
Empat hal tersebut merupakan Nilai dasar sebagai nilai karakteristik warisan Nabi yang ditumbuh kembangkan untuk menjadi warna perilaku budaya Lembaga yang akan memancar pada sifat sifat sebagai berikut.

- a) *Transparan*
- b) *Istiqomah (Integritas)*
- c) *Ta'awun (Kerjasama Tim)*
- d) *Al-Falah (Semangat Untuk Menang)*
- e) *Kompetensi.*

**d. Struktur organisasi KSPPS MITRAMU Jepara**

Struktur organisasi merupakan komponen penting yang harus ada pada sebuah perusahaan. Hal itu ditujukan untuk menunjukkan hubungan mengenai tugas dan tanggung-jawab antar anggota-anggota lainnya, juga agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

**Gambar 4.1<sup>1</sup>**  
**Struktur Organisasi KSPPS MITRAMU**  
**Jepara**



(Sumber: Hasil Dokumentasi KSPPS BMT MITRAMU Jepara)

**B. Gambaran Umum Responden**

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh KSPPS BMT MITRAMU Jepara. Adapun gambaran secara umum responden berdasarkan karakteristiknya adalah sebagai berikut:

<sup>1</sup> Dokumentasi Pustaka KSPPS BMT MITRAMU Jepara.

## 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	25	41,7%
Perempuan	35	53,3%
Jumlah	60	100

( Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020)

Tabel di atas menunjukkan sebaran jenis kelamin dari karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara. Hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden dari 60 responden (41,7%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 35 responden (53,3%) berjenis kelamin perempuan.

## 2. Status Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

### Deskripsi Responden Berdasarkan Status Responden

Status Responden	Jumlah	Presentase
Menikah	46	76,7%
Belum Menikah	14	23,3%
Jumlah	60	100

( Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020)

Tabel di atas menunjukkan mayoritas karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara sudah menikah, yakni sebanyak 46 responden (76,7%) dan sebanyak 14 responden (23,3%) belum menikah.

**3. Usia Responden**

Adapun data yang diperoleh dari hasil usia responden karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
<20 tahun	0	0%
20-25 tahun	7	11,7%
26-30 tahun	23	38,3%
31-35 tahun	15	25,0%
36-40 tahun	12	20,0%
>40 tahun	3	5,0%
Jumlah	60	100

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara memiliki usia berkisar antara 20 sampai lebih dari 40 tahun. Sebaran usianya adalah sebanyak 7 responden (11,7%) berusia 20-25 tahun, sebanyak 23 responden (38,3%) berusia 26-30 tahun, sebanyak 15 responden (25,0%) berusia 31-35 tahun, sebanyak 12 responden (20,0%) 36-40 tahun dan sisanya berusia lebih dari 40 tahun.

**4. Pendidikan Terakhir Responden**

Adapun data yang diperoleh dari hasil pendidikan terakhir responden karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	0	0%

SLTP	0	0%
SLTA	27	45%
Diploma	2	3,3%
Strata 1	30	50%
Strata 2	1	1,7%
Jumlah	60	100

( Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020)

Tabel di atas menunjukkan mayoritas karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara memiliki pendidikan sarjana atau strata 1 sebanyak 30 responden (50,0%). Sedangkan dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 27 responden (45,5%), pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 responden (3,3%), dan pendidikan terakhir Strata 2 sebanyak 1 responden (1,7%).

#### 5. Jenis Jabatan Responden

Adapun data yang diperoleh dari hasil jenis jabatan responden karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Jabatan Responden**

Jenis jabatan	Jumlah	Presentase
Devisi marketing	22	36,7%
Devisi operasional	13	21,7%
Devisi keuangan	2	3,3%
Devisi SPI	2	3,3%
Staf lainnya	21	35,0%
Jumlah	60	100

( Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara dengan jabatan sebagai divisi marketing sebanyak 22 responden (36,7%), divisi operasional sebanyak 13 responden (21,7%), divisi keuangan sebanyak 2 responden (3,3%), divisi SPI sebanyak 2 responden (3,3%), dan staf lainnya sebanyak 21 responden (35,0%).

**6. Lamanya Bekerja Responden**

Adapun data yang diperoleh dari hasil lamanya bekerja responden karyawan KSPPS MITRAMU Jepara sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

Lamanya bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	0	0%
1 – 2 tahun	14	23,3%
3 – 4 tahun	10	16,7%
>4 tahun	36	60,0%
Jumlah	60	100

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara telah bekerja dengan rentang 1 hingga lebih dari 4 tahun. Adapun sebarannya adalah sebanyak 14 responden (23,3%) telah bekerja selama 1-2 tahun, sebanyak 10 responden (16,7%) telah bekerja selama 3 – 4 tahun, dan sebanyak 36 responden (60,0%) telah bekerja selama lebih dari 4 tahun.

**C. Deskripsi Data Penelitian**

Berikut merupakan hasil jawaban responden dari angket “pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan” yang telah disebar kepada 60 orang karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara:

**1. Variabel Etos Kerja Islami (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel etos kerja islami dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja Islami <sup>2</sup>**

Item	Total S	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
EKI_1	0	0%	0	0%	21	35,0%	32	53,3%	7	11,7%
EKI_2	0	0%	1	1,7%	15	25,0%	33	55,0%	11	18,3%
EKI_3	0	0%	0	0%	12	20,0%	33	55,0%	15	25,5%
EKI_4	0	0%	1	1,7%	11	18,3%	37	61,7%	11	18,3%
EKI_5	0	0%	0	0%	14	23,3%	36	60,0%	10	16,7%
EKI_6	0	0%	0	0%	13	21,7%	30	50,0%	17	28,3%
EKI_7	0	0%	0	0%	19	31,7%	33	55,0%	8	13,3%
EKI_8	0	0%	0	0%	8	13,3%	34	56,7%	18	30,0%
EKI_9	0	0%	0	0%	16	26,7%	32	53,3%	12	20,0%
EKI_	0	0%	0	0%	18	30,0%	28	46,7%	14	23,3%

<sup>2</sup> Hasil olah data SPSS berdasarkan tanggapan responden tentang variabel Etos kerja islami (X<sub>1</sub>).

10		%				%		%		%
EKI_11	0	0%	0	0%	14	26,7%	33	68,3%	13	5,0%
EKI_12	0	0%	0	0%	16	23,3%	29	48,3%	15	25,0%
EKI_13	0	0%	0	0%	12	20,0%	37	61,7%	11	18,3%
EKI_14	0	0%	0	0%	12	20,0%	42	70,0%	6	10,0%

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020)

Berikut merupakan penjelasan yang diperoleh dari tabel di atas:

- 1) Pada item pertanyaan pertama, sebanyak 21 responden (35,0%) menyatakan netral, 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, dan 7 responden (11,7%) menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item pertanyaan kedua mengenai, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (25,0%) menyatakan netral, 33 responden (55,5%) menyatakan setuju, dan 11 responden (18,3%) menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item pertanyaan ketiga, sebanyak 12 responden (20,0%) menyatakan netral, 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, dan 15 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item pertanyaan keempat, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (18,3%) menyatakan netral, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju, dan 11 responden (18,3%) menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item pertanyaan kelima, sebanyak 14 responden (23,3%) menyatakan netral, 36 responden (60,0%) menyatakan setuju, dan 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item pertanyaan keenam, sebanyak 13 responden (21,7%) menyatakan netral, 30 responden (50,0%)

- menyatakan setuju, dan 17 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item pertanyaan ketujuh, sebanyak 19 responden (31,7%) menyatakan netral, 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, dan 8 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju.
  - 8) Pada item pertanyaan kedelapan, sebanyak 8 responden (13,3%) menyatakan netral, 34 responden (56,7%) menyatakan setuju, dan 18 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju.
  - 9) Pada item pertanyaan kesembilan, sebanyak 16 responden (26,7%) menyatakan netral, 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, dan 12 responden (20%) menyatakan sangat setuju.
  - 10) Pada item pertanyaan kesepuluh, yaitu 18 responden (30,0%) menyatakan netral, 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju.
  - 11) Pada item pertanyaan kesebelas, sebanyak 14 responden (23,3%) menyatakan netral, 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, dan 13 responden (21,7%) menyatakan sangat setuju.
  - 12) Pada item pertanyaan duabelas, sebanyak 16 responden (26,7%) menyatakan netral, 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 15 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju.
  - 13) Pada item pertanyaan ketigabelas, sebanyak 12 responden (12,0%) menyatakan netral, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju, dan 11 responden (18,3%) menyatakan sangat setuju.
  - 14) Pada item pertanyaan kelimabelas, sebanyak 12 responden (20,0%) menyatakan netral, 42 responden (70,0%) menyatakan setuju, dan 6 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju.

## 2. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan**  
**Demokratis<sup>3</sup>**

Item	Tot al ST S	%	Tot al TS	%	Tot al N	%	To tal S	%	Tot al SS	%
GK D_1	0	0 %	1	1,7 %	2	3,3 %	42	70, 0%	15	25, 0%
GK D_2	0	0 %	1	1,7 %	7	11, 7%	42	70, 0%	10	16, 6%
GK D_3	0	0 %	2	3,3 %	4	6,7 %	42	70, 0%	12	20, 0%
GK D_4	0	0 %	0	0%	9	15, 0%	38	63, 3%	13	21, 7%
GK D_5	0	0 %	0	0%	6	10, 0%	40	66, 7%	14	23, 3%
GK D_6	0	0 %	0	0%	8	13, 3%	42	70, 0%	10	16, 7%
GK D_7	0	0 %	0	0%	5	8,3 %	36	60, 0%	19	31, 7%
GK D_8	0	0 %	1	1,7 %	13	21, 7%	29	48, 3%	17	28, 3%

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui jawaban responden dengan penjelasan pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Pada item pertanyaan pertama, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (3,3%) menyatakan netral, 42 responden (70,0%)

---

<sup>89</sup> Hasil olah data SPSS berdasarkan tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan demokratis (X<sub>2</sub>).

- menyatakan setuju, dan 15 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item pertanyaan kedua, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (11,7%) menyatakan netral, 42 responden (70,0%) menyatakan setuju, dan 10 responden (16,6%) menyatakan sangat setuju.
  - 3) Pada item pertanyaan ketiga, sebanyak 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (6,7%) menyatakan netral, 42 responden (70,0%) menyatakan setuju, dan 12 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju.
  - 4) Pada item pertanyaan keempat, sebanyak 9 responden (15,0%) menyatakan netral, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju, dan 13 responden (21,7%) menyatakan sangat setuju.
  - 5) Pada item pertanyaan kelima, sebanyak 6 responden (10,0%) menyatakan netral, 40 responden (66,7%) menyatakan setuju, dan 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju.
  - 6) Pada item pertanyaan keenam, sebanyak 8 responden (13,3%) menyatakan netral, 42 responden (70,0%) menyatakan setuju, dan 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju.
  - 7) Pada item pertanyaan ketujuh, sebanyak 5 responden (8,3%) menyatakan netral, 36 responden (60,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju.
  - 8) Pada item pertanyaan kedelapan, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (21,7%) menyatakan netral, 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 17 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan<sup>4</sup>**

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
KK _1	0	0%	1	1,7%	14	33,3%	33	55,0%	12	20,0%
KK _2	0	0%	1	1,7%	17	28,3%	34	56,7%	8	13,3%
KK _3	0	0%	1	1,7%	6	10,0%	40	61,7%	13	21,6%
KK _4	0	0%	2	3,3%	22	36,7%	30	50,0%	6	10,0%
KK _5	0	0%	1	1,7%	17	28,3%	35	58,3%	7	11,7%
KK _6	0	0%	1	1,7%	15	25%	31	51,7%	13	21,6%
KK _7	0	0%	0	0%	3	5%	37	61,7%	20	33,3%
KK _8	0	0%	0	0%	14	23,3%	28	46,7%	18	30,0%

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui jawaban responden dengan penjelasan pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Pada item pertanyaan pertama, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (23,3%) menyatakan netral, 33 responden (55,0%)

---

<sup>90</sup>Hasil olah data SPSS berdasarkan tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan (Y).

- menyatakan setuju, dan 12 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item pertanyaan kedua, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 17 responden (28,3%) menyatakan netral, 34 responden (56,7%) menyatakan setuju, dan 8 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju.
  - 3) Pada item pertanyaan ketiga, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (10,0%) menyatakan netral, 40 responden (66,7%) menyatakan setuju, dan 13 responden (21,6%) menyatakan sangat setuju.
  - 4) Pada item pertanyaan keempat, sebanyak 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan netral, 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 6 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju.
  - 5) Pada item pertanyaan kelima, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 17 responden (28,3%) menyatakan netral, 35 responden (58,3%) menyatakan setuju, dan 7 responden (11,7%) menyatakan sangat setuju.
  - 6) Pada item pertanyaan keenam, sebanyak 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (25,0%) menyatakan netral, 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, dan 13 responden (21,6%) menyatakan sangat setuju.
  - 7) Pada item pertanyaan ketujuh, sebanyak 3 responden (5,0%) menyatakan netral, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju.
  - 8) Pada item pertanyaan kedelapan, sebanyak 14 responden (23,3%) menyatakan netral, 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 18 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju.

#### **D. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

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

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan di dalam instrumen valid atau tidak. Uji ini

dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabelnya, dan sebaliknya.

**a. Variabel Etos Kerja Islami (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami<sup>5</sup>**

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r <sub>tabel</sub>	keterangan
Etos Kerja Islami (X <sub>1</sub> )	EKI1	0,366	0,254 2	Valid
	EKI2	0,543	0,254 2	Valid
	EKI3	0,481	0,254 2	Valid
	EKI4	0,646	0,254 2	Valid
	EKI5	0,307	0,254 2	Valid
	EKI6	0,440	0,254 2	Valid
	EKI7	0,485	0,254 2	Valid
	EKI8	0,630	0,254 2	Valid
	EKI9	0,519	0,254 2	Valid
	EKI10	0,636	0,254	Valid

<sup>5</sup> Hasil oleh SPSS berdasarkan uji validitas variabel Etos kerja islami..

			2	
	EKI11	0,510	0,254 2	Valid
	EKI12	0,446	0,254 2	Valid
	EKI13	0,483	0,2542	Valid
	EKI14	0,641	0,2542	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2020)

Tabel di atas menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari variabel atau nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,2542). Dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner untuk variabel etos kerja islami adalah valid.

**b. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis<sup>6</sup>**

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>r</i> tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X <sub>2</sub> )	GKD1	0,690	0,254 2	Valid
	GKD2	0,798	0,254 2	Valid
	GKD3	0,816	0,254 2	Valid
	GKD4	0,630	0,254 2	Valid

<sup>6</sup> Hasil oleh SPSS berdasarkan uji validitas variabel2 Gaya kepemimpinan demokratis..

	GKD5	0,741	0,254 2	Valid
	GKD6	0,719	0,254 2	Valid
	GKD7	0,303	0,254 2	Valid
	GKD8	0,501	0,254 2	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2020)

Tabel di atas menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari variabel atau nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,2542). Dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah valid.

**c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan<sup>7</sup>**

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Rtabel	keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,512	0,2542	Valid
	KK2	0,696	0,2542	Valid
	KK3	0,662	0,2542	Valid
	KK4	0,468	0,2542	Valid
	KK5	0,567	0,2542	Valid
	KK6	0,399	0,2542	Valid

<sup>7</sup> Hasil oleh SPSS berdasarkan uji validitas variabel Kinerja Karyawan..

	KK7	0,567	0,2542	Valid
	KK8	0,450	0,2542	Valid

(Sumber:Data Primer yang diolah, 2020)

Tabel di atas menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari variabel atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2542). Dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner untuk variabel kinerja karyawan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji apakah jawaban kuesioner yang diberikan dapat dipercaya, dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban yang diperoleh konsisten. Uji statistik yang bisa digunakan dalam SPSS untuk pengujian ini adalah *Cronbach Alpha*. Apabila dalam uji statistic *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai > 0,60 maka dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika *Cronbach Alpha*<0,60 dikatakan tidak reliabel.<sup>8</sup> Berikut adalah hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian<sup>9</sup>**

Variabel	Reliability Coefficiance	Cronbach's Alpha (>0,60)	Keterangan
Etos Kerja Islami (X1)	14 butir	0,778	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	8 butir	0,796	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8butir	0,632	Reliabel

(Sumber:Data Primer yang diolah, 2020)

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai *Crobach's Alpha* setiap variabel adalah > 0,60. Maka

<sup>8</sup>Masrukin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 171.

<sup>9</sup> Hasil oleh SPSS berdasarkan uji reliabilitas responden.

dapat diambil kesimpulan bahwa semua variable, baik etos kerja islami, gaya kepemimpinan demokratis, maupun kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

**E. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas ditujukan untuk melihat apakah terdapat interkorelasi sesama variabel dependen. Model yang baik seharusnya tidak memiliki multikolonieritas karena akan menyebabkan variabel tidak orthogonal dan akan saling meniadakan korelasi dengan variabel independennya.

Pengujian multikolonieritas dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$ ; sedangkan untuk nilai VIF  $\leq 10$  maka data bebas dari multikolonieritas.<sup>10</sup>

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja Islami	0,788	1,268
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,788	1,268

(Sumber: Data output SPSS yang diolah, 2020)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa *nilai tolerance* dari variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis masing-masing sebesar 0,788; lebih besar dari 0,10. Nilai VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel adalah 1,268, lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa di dalam model tidak terdapat variabel dependen yang memiliki kolinearitas.

**2. Uji Normalitas**

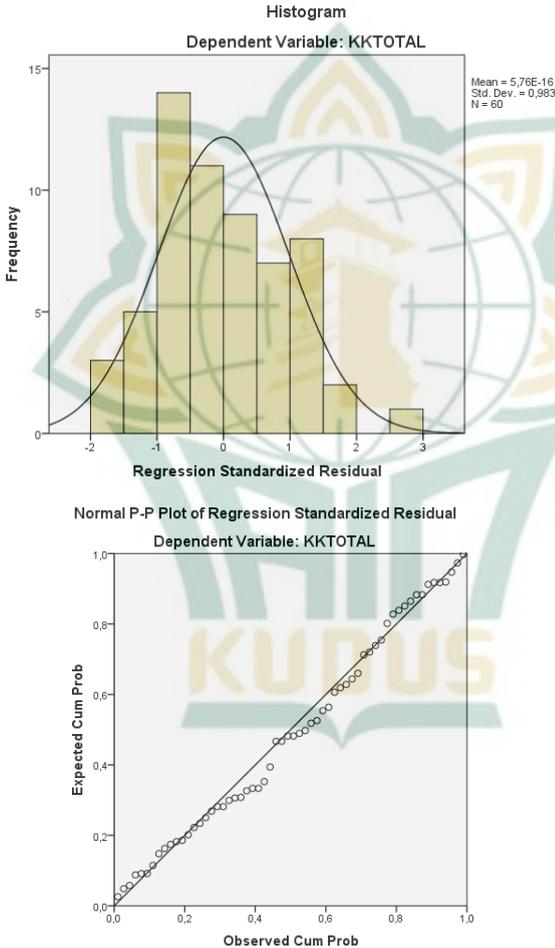
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data menyebar normal atau tidak, baik untuk variabel dependen

---

<sup>10</sup>Imam Ghozali, aplikasi *Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*, Semarang: badan penerbit universitas Diponegoro, 2013, 103-104

maupun independen. Model yang baik harus memiliki data yang menyebar normal, tidak melunjur kiri atau kanan. Hal ini dapat diketahui dari distribusi data yang membentuk lonceng (bell shaped).<sup>11</sup> Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas**



(Sumber: Data output SPSS yang diolah, 2020)

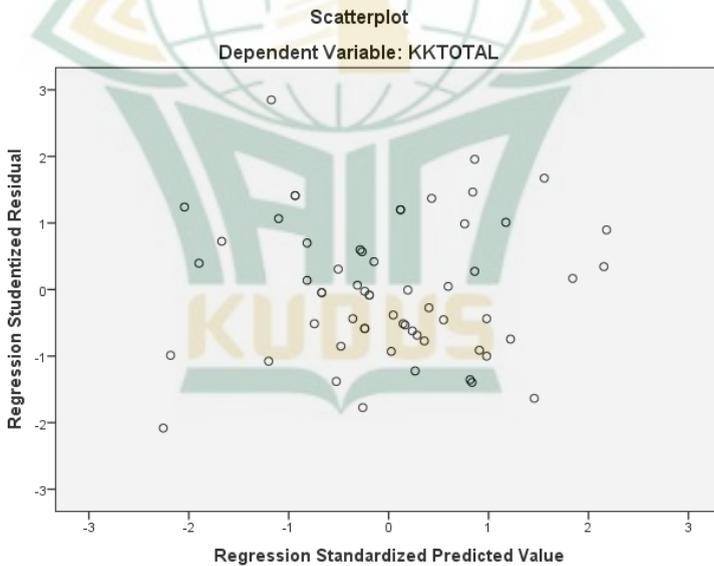
<sup>11</sup>Masrukin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (STAIN : Media Ilmu perss, 2018),187.

Gambar di atas menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dilihat dari histogram yang membentuk lonceng. Selain itu, gambar plot garis menunjukkan bahwa data menyebar sepanjang garis diagonal.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau tidaknya varian dari residual observasi satu dengan observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Maka, jika residual mempunyai varian yang sama antara observasi satu dengan observasi lainnya maka disebut sebagai homokedastisitas dan apabila berbeda disebut sebagai heteroskedastisitas.<sup>12</sup> Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



(Sumber: Data output SPSS yang diolah, 2020)

<sup>12</sup>Imam Ghozali, aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, 134.

Grafik Scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan baik dengan tidak memiliki pola yang teratur dan berada di atas sumbu Y, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homokedastisitas.

**F. Hasil Analisis Data**

**1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT MITRAMU Jepara. Maka dapat diketahui hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1. (Constant)	2,666	3,069
Etos Kerja Islami	0,267	0,56
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,431	0,08

a. Dependent Variabel : Kinerja karyawan

(Sumber : Data Output SPSS yang Diolah, 2020)

Bentuk persamaan regresi pada penelitian dari hasil tabel diatas adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 2,666 + 0,267X_1 + 0,431X_2 + e$$

Dimana:

- X<sub>1</sub> = Etos Kerja Islami
- X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan Demokratis
- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- e = standar eror

Dari persamaan regresi diatas dapat disusun sebagai berikut:

- 1) Konstanta a = 2,666 angka ini menunjukkan arti bahwa rata-rata tingkat kinerja karyawan (Y) ketika variabel independen di anggap konstan.

- 2) Nilai koefisien  $X_1 = 0,267$  menunjukkan arti bahwa setiap peningkatan etos kerja islami sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,267.
- 3) Nilai koefisien  $X_2 = 0,431$  menunjukkan arti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 1 satuan akan menambahkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,431.

**2. Koefisien Determinasi (  $R^2$  )**

Koefisien determinasi menggambarkan seberapa besar persentase keragaman (variasi) variabel independen mampu menjelaskan keragaman dari variabel dependennya. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka semakin besar sumbangan pengaruh dari variabel independen yang diuji. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Koefisien Determinasi (  $R^2$  )**

<i>Model Summary</i>		
<b>Model</b>	<b><i>Adjusted R Square</i></b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1.	<b>0,600</b>	<b>1,809</b>
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Etos Kerja islami		
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan		

(Sumber : Data Output SPSS yang Diolah, 2020)

Adapun untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,600 atau 60,0%. Hal ini menjelaskan bahwa keragaman etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis mampu menjelaskan keragaman kinerja karyawan sebesar 60,0%. Sisanya sebanyak 40,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Dasar yang digunakan dalam uji signifikansi simultan atau uji F adalah nilai F hitung harus lebih besar dari F tabel

atau nilai signifikansinya harus lebih kecil dari 0,05. Jika syarat terpenuhi, maka kesimpulan yang diperoleh adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, variabel-variabel independen yang diujikan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yang diamati. Berikut merupakan hasil pengujian signifikansi simultan pada penelitian ini:

**Tabel 4.17**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA				
	Model	F hitung	F tabel	Sig.
1.	Regression	45,216	3,16	0,000
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Etos Kerja Islami				

(Sumber : Data Output SPSS yang Diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung 45,216 dengan nilai F tabel 3,16 dan nilai probabilitas signifikan sebesar  $0,00 < \text{nilai signifikan } 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan, kedua variabel independen (etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokrasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara.

**4. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji T)**

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Parsial ( Uji T )**

Coefficients				
	Model	T hitung	T tabel	Sign.
1.	Etos Kerja Islami	4,775	2,002	0,00
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	5,106	2,002	0,00
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

(Sumber : Data Output SPSS yang Diolah, 2020)

Dasar dalam pengambilan kesimpulan dari uji parsial atau uji t adalah nilai t hitung harus lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi harus lebih kecil dari 0,05. Jika syarat terpenuhi, maka H0 ditolak atau H1 diterima. Kesimpulan yang diperoleh adalah variabel independen

mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, dan sebaliknya. Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai  $t$  hitung yang diperoleh untuk variabel etos kerja islami adalah 4,775 dengan  $t$  tabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,001, sehingga  $H_1$  diterima. Artinya, variabel etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT MITRAMU Jepara.
2. Nilai  $t$  hitung yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah 5,106 dengan  $t$  tabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,001, sehingga  $H_2$  diterima. Artinya, variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT MITRAMU Jepara.

## G. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara

Hasil analisis uji  $t$  untuk variabel etos kerja islami terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 4,775 dengan  $t$  tabel 2,002 dan nilai signifikansinya 0,000, lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikan). Koefisien regresi etos kerja islami menunjukkan angka 4,775 memiliki arti bahwa etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (2,002). Kemudian signifikansi dengan nilai 0,001 dimana nilai itu lebih kecil dari 0,05 menunjukkan arti bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara. Semakin tinggi etos kerja berbasis islami yang diterapkan semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara

Karyawan dengan penerapan etos kerja islami yang baik dapat mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan yang baik pula. Maka dari itu, pada bulan Ramadhan dibutuhkan penerapan lebih terhadap etos kerja secara islami agar dapat meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Derry Pratama Cita, Dkk, dalam judul "*Pengaruh Etos*

*Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Syariah (BTN) Kc Malang*” mengatakan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KC Malang. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky dalam judul “*pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepas lhokseumawe*”, mengatakan bahwa setos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara**

Hasil pengujian statistik pada gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara menunjukkan nilai  $t$  hitung 5,106 dan  $t$  tabel 2,002 dengan nilai probabilitas value (sig) 0,000 dimana nilai itu  $> 0,05$  (tingkat signifikan). Koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan angka 5,106 memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (2,002). Kemudian signifikansi karena nilai 0,001 dimana nilai itu lebih kecil dari 0,05 menunjukkan arti bawah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara. Semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara

Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan merupakan salah satu factor yang mendasari kinerja karyawan. Dengan system pengendali yang dimiliki oleh KSPPS BMT MITRAMU Jepara serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut memberikan pengaruh baik bagi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis dengan menerapkan cara memberikan hak suara dalam berpendapat, memberikan saran dan pengawasan yang dilakukan secara wajar memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandy dalam judul *“pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry”* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mardiana dalam penelitiannya dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda”* dan Indra Yusugna, Azis Fathoni dan Andi Tri Haryono dalam penelitiannya dengan judul *“pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan”* juga menunjukkan hal yang sama.

### 3. **Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara**

Dari hasil yang dilakukan melalui uji signifikansi simultan (uji F) menunjukkan bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F didapatkan nilai F hitung  $45,216 > F$  tabel 3,16 dengan tingkat signifikan 0,00, artinya variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara.

Diterimanya hipotesis ketiga ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Cita, Dkk, dalam judul *“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Syariah (BTN) Kc Malang”*, Harjoni Desky dalam judul *“pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepas lhokseumawe”*, Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandy dalam judul *“pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry”*, Mardiana dalam judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap*

*Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda” dan Indra Yusugna, Azis Fathoni dan Andi Tri Haryono dalam judul “pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara.*

