

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP ETOS KERJA ISLAM DENGAN
BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BMT MBS SYARIAH JIWAN
KAB. MADIUN**

SKRIPSI



Oleh:

SITI RAHMA FATMAWATI

NIM. 210716010

Pembimbing:

IKA SUSILAWATI, SE., M.M.

NIP. 19790614200901200

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2020**

ABSTRAK

Fatmawati, Siti Rahma. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun. **Skripsi**, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Ika Susilawati, SE M.M.

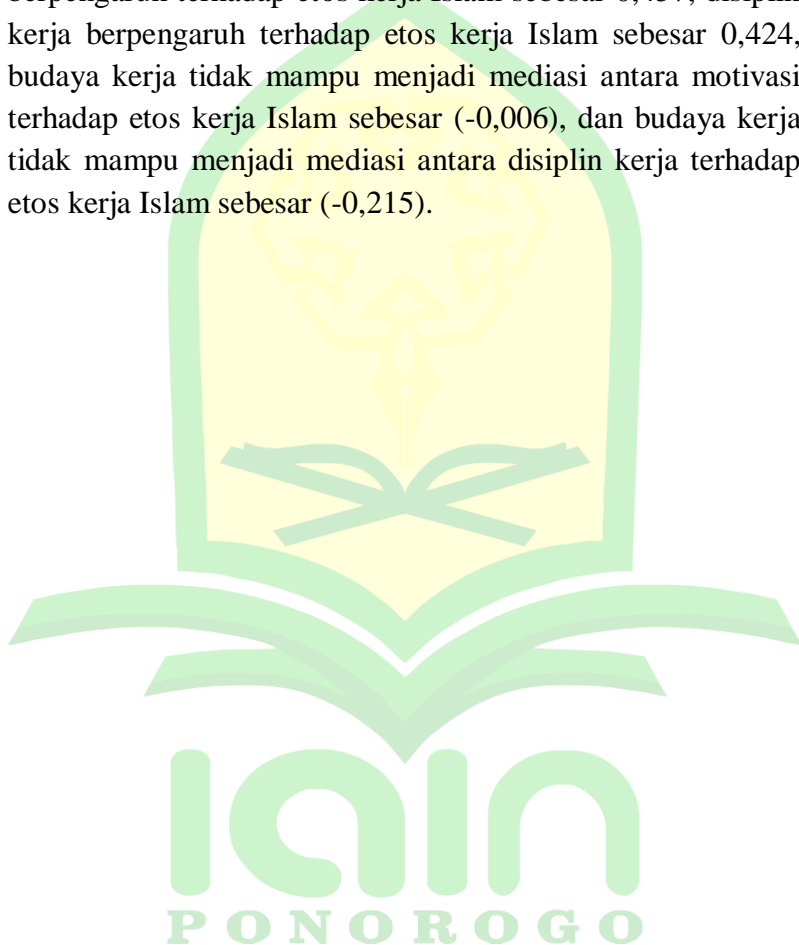
Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Islam, Budaya Kerja

Etos kerja Islam gairah atau semangat kerja yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, baik, dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh langsung motivasi terhadap etos kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun. 2) Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap etos kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun. 3) Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap etos kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun. 4) Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap etos kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi sebanyak 42 responden yang merupakan pegawai BMT MBS Syariah Jiwan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan

dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap etos kerja Islam sebesar 0,457, disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja Islam sebesar 0,424, budaya kerja tidak mampu menjadi mediasi antara motivasi terhadap etos kerja Islam sebesar (-0,006), dan budaya kerja tidak mampu menjadi mediasi antara disiplin kerja terhadap etos kerja Islam sebesar (-0,215).



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Rahma Fatmawati

NIM : 210716010

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja
Islam dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening
pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil penelitian saya sendiri, bukan pengambilalihan tulisan orang lain. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya dengan menyertakan referensi.

Ponorogo, 21 April 2020

Saya yang Menyatakan


Siti Rahma Fatmawati

210716010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1	Siti Rahma Fatmawati	210716010	Ekonomi Syariah	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya diajukan untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 21 April 2020

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah



Eunah Roudhotul Janah, M.Ag

NIP. 197507162005012004

Menyetujui,

Pembimbing Skripsi

Ika Susilawati SE, M.M

NIP. 197906142009012005



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun
Nama : Siti Rahma Fatmawati
NIM : 210716010
Jurusan : Ekonomi Syariah

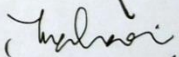
Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang
Dr. Ely Masykuroh, S.E., MSI.
NIP. 197202111999032003

()

Penguji I
Dr. Shinta Maharani, S.E., M.Ak.
NIP. NIP. 197905252003122002

()

Penguji II
Ika Susilawati, S.E., M.M.
NIP. 197906142009012005

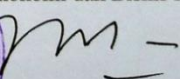
()

Ponorogo, 21 April 2020

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. H. Hafid Hadi Aminuddin, M.Ag.

NIP. 197207142000031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Rahma Fatmawati
NIM : Karawang, 25 Februari 1998
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
E-mail : sitirahmafatmawati@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya tulis ilmiah berupa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
ISLAM DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BMT MBS SYARIAH JIWAN KAB. MADIUN”**

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya, saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya tanggung jawab penulis.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 02 Juni 2020

Yang menyatakan,

Siti Rahma Fatmawati

210716010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

BMT adalah lembaga keuangan syariah yang beroperasi menggunakan konsep “*Baitul Maal* dan *Tamwil*” sasaran operasionalnya fokus pada usaha kecil menengah (UKM). Baitul maal beroperasi dibidang lembaga sosial keagamaan yang berfungsi sebagai penerima dana zakat, sedekah, infaq, waqaf dan dana tersebut disalurkan pada yang berhak menerima dana. Sedangkan konsep baitul tamwil, berperan sebagai lembaga bisnis atau lembaga keuangan yang bertujuan untuk *profit oriented* (mencari keuntungan). Seperti penyaluran dana pada masyarakat dan membuka toko serba ada.¹ Toko serba ada ini berfungsi untuk memenuhi keperluan atau kebutuhan agar masyarakat atau konsumen mudah untuk mendapatkannya. BMT dalam prakteknya lebih berperan sebagai penyalur dana kepada masyarakat atau nasabah dengan menggunakan prinsip

¹ Zulkifli, Zulfadli, dan Hamzah, “Analisa Permasalahan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) melalui Pendekatan Analytical Network Process (ANP),” *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan* 13, no. 1 (2018): 18–29.

syariah atau akad-akad yang menerapkan produk yang di berikan lembaga BMT kepada masyarakat atau nasabah.

Produk yang biasanya ditawarkan pada lembaga keuangan syariah BMT ialah pembiayaan Murabahah, Mudharabah, dan Ijarah, sedangkan penghimpunan dana berupa tabungan nasabah ke lembaga BMT. Selain lembaga keuangan dalam operasional perusahaan perlu adanya pembantu atau tenaga kerja yang dapat mengoperasikan dan menjalankan sistem kerja perusahaan, hal ini disebut juga dengan sumber daya insani.

Sumber daya insani merupakan hal penting dalam aktivitas perusahaan. Mengingat bahwa manusia merupakan hal terpenting dalam penggerak pembangunan, mengantisipasi masalah, membuat perencanaan, mengakumulasi dana, mempertimbangkan sistem nilai agama dan budaya, membangun organisasi sosial, ekonomi, dan politik. Sumber daya insani sama dengan sumber daya manusia. Suatu perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memadai, dapat dipercaya, dan dapat mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik.²

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan. Manajemen diartikan sebagai suatu tatanan

² Abdul Aziz, *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 25.

ilmu dan seni yang mengatur proses manfaat dari sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen ini terdiri dari beberapa unsur, yaitu: *human* (manusia), *money* (uang), *methode* (metode), *materials* (bahan), *machines* (mesin), dan *market* (pasar). Unsur *human* (manusia) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia yang mengatur tingkah, perilaku, dan kegiatan manusia. Hal ini dapat disebut juga dengan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. MSDM adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari kaitannya dengan organisasi perusahaan, dan berperan aktif dalam operasional perusahaan. Unsur dari MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.³

Manusia merupakan tenaga kerja yang berperan aktif dan berpengaruh dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku utama, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan begitu canggih. Alat canggih yang disediakan oleh perusahaan tidak bermanfaat tanpa peran aktif

³ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 9.

pegawai. Pegawai merupakan salah satu peran penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan perlu adanya pelatihan, penerapan sistem kinerja, dan aturan yang di buat oleh perusahaan untuk memajukan tujuan perusahaan. Aturan dalam perusahaan juga mengalami hambatan, hambatan yang dihadapi dengan adanya perbedaan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan sehingga akan mempengaruhi semangat kerja pegawai yang dapat diartikan sebagai etos kerja.⁴

Etos kerja merupakan sejumlah nilai atau perangai budaya yang memiliki karakteristik manusia dalam dunia kerja. Etos kerja berkaitan dengan kepribadian yang mengarah pada sikap moral. Sikap moral diikuti dan berkaitan dengan sikap kehendak berdasarkan hati nurani. Etos kerja berasal dari nilai religius budaya dan sikap hidup suatu masyarakat, karena itu etos kerja dapat menjadi sumber kekuatan, atau motivasi bagi manusia yang sedang bekerja. Bekerja dalam agama islam tidak hanya menekankan keuntungan dunia melainkan akhirat juga harus di perhitungkan. Keduanya berjalan seimbang agar keberkahan dunia didapat dan keberkahan akhirat juga didapatkan kelak. Sejatinya manusia tidak akan hidup selamanya di dunia melainkan akan hidup kekal di akhirat.

⁴ Ibid., 11

Selain harus berpegang teguh pada etos profesi atau pekerjaannya seorang pegawai juga harus berpegang teguh pada etos atau keyakinan yang telah ditetapkan dalam agamanya. Salah satu etos yang berdasarkan agama dalam Islam adalah etos kerja Islami. Etos kerja Islam bersumber pada Syariah yang mendefinisikan bekerja adalah ibadah. Secara umum etos kerja Islam berbeda dengan etos kerja yang lainnya. Etos kerja didefinisikan sebagai semangat kerja, sedangkan etos kerja Islam bertujuan untuk mendapatkan *hasanah fid dunya* (kebaikan didunia) dan *hasanah fi akhirah* (kebaikan diakhirat). Dapat dikatakan bahwa etos kerja Islam merupakan semangat kerja yang mencari keberkahan di dunia maupun diakhirat, dengan menerapkan sistem-sistem kerja yang sesuai syariat Islam. Etos kerja dimaknai sebagai sikap, karakter, profesional kerja, maka seorang muslim dalam bekerja senantiasa bersungguh-sungguh.⁵ Bersungguh-sungguh dalam bekerja sangat berpengaruh dalam hasil kerja pegawai. Untuk memenuhi hasil kerja yang memuaskan maka etos kerja Islam harus diterapkan pada pegawai. Etos kerja Islam memiliki beberapa faktor untuk meningkatkan etos kerja Islam, yaitu motivasi kerja dan disiplin pegawai.

⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang didorong oleh semangat dan merupakan pendorong sikap pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas seseorang pastinya didorong oleh perilaku atau sikap orang tersebut. Oleh sebab itu, faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas tertentu pada umumnya adalah keinginan serta kebutuhan seseorang tersebut. Selain memperhatikan pendorong dan semangat seseorang dalam bekerja, perlu juga memperhatikan sikap kepribadian yang biasanya diterapkan pada perusahaan atau organisasi. Sikap tersebut diartikan sebagai disiplin kerja.⁶

Disiplin kerja adalah aturan-aturan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi, dapat disebut juga sebagai pelatihan yang mengarah pada upaya untuk melibatkan dan memberikan sikap, peraturan dan perilaku pegawai sehingga pegawai dapat berprestasi dan menjalin kerja sama yang lebih baik.⁷ Alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi langsung dengan pegawai adalah disiplin kerja. Hal ini digunakan manager untuk memberikan peraturan, mengubah sikap atau perilaku, dan meningkatkan tanggung jawab atas

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 109.

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Garnasih, 2017), 129.

pekerjaan yang diemban serta sadar akan tugas-tugas yang diberikan untuk lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disiplin kerja bertujuan untuk merubah mindset atau pandangan pegawai agar lebih berperan aktif dalam kegiatan perusahaan. Selain itu juga diharapkan pegawai dapat mengembangkan ilmu-ilmu baru yang didapatkan sehingga dapat mengembangkan tujuan dan pencapaian perusahaan.⁸

Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi etos kerja Islam dalam organisasi atau perusahaan. Kurangnya motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan dalam jiwa pegawai sangat mempengaruhi hasil kerja dalam perusahaan. Salah satu perusahaan BMT MBS Syariah, yang berada di Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Lokasi perusahaan yang jauh dari sasaran pasar, dan berada di tengah-tengah pemukiman warga bahkan di kompleks yang jauh dari keramaian. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian di BMT MBS Syariah Jiwan, karena rata-rata perusahaan keuangan atau lembaga keuangan sangat memperhatikan lokasi yang strategis, dekat dengan pasar, usaha-usaha besar, dan lain sebagainya. BMT MBS Syariah dari perusahaan ini kurang adanya semangat kerja dalam pencapaian target perusahaan. Dibuktikan dengan target yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat dicapai oleh

⁸ Ibid., 131

pegawai.⁹ Adapun pencapaian target BMT MBS Syariah Jiwan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Laporan Hasil Kinerja Karyawan
BMT MBS Syariah
2019**

No	Cabang	%Pencapaian
1	Jiwan	22%
2	Dungus	22%
3	Maospati	24%
4	Temboro	31%
5	Bendo	36%
6	Barat	40%
7	Sambirejo	49%

Tabel 1.1
Presentase Pencapaian Lending Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam satu tahun BMT MBS Syariah belum memenuhi target pencapaian *Lending* (penyaluran dana) kepada nasabah. Dibuktikan dengan target perusahaan dalam pencapaian 100%, namun target yang dicapai oleh cabang-cabang BMT MBS Syariah sebesar 22% dari 100% cabang Jiwan dan Dungus, 24% dari 100% cabang Maospati, 31% dari 100% cabang Temboro, 36% dari 100% cabang Bendo, 40% dari 100% cabang Barat, dan 49% dari 100% cabang Sambirejo. Jadi, pada tahun 2019 target yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat

⁹ Ika Yuniawati, Wawancara, 05 Maret 2020.

dipenuhi atau belum tercapai oleh kantor-kantor cabang BMT MBS Syariah.¹⁰

Motivasi dalam diri pegawai tumbuh dari dorongan seseorang. Peran penting pimpinan dalam memberikan dorongan sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai. Dalam lembaga MBS Syariah pimpinan memberikan dukungan dan memotivasi pada pegawainya, dengan memberikan bonus, *reward*, dan dorongan yang kuat untuk memenuhi target perusahaan. Pimpinan memberikan *reward* kepada pegawai berupa uang jika target perusahaan terpenuhi. Adapun dorongan yang diberikan pegawai dengan melaksanakan BIMTEK (Bimbingan Teknis) yang secara langsung diberikan pimpinan sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai. Akan tetapi kesadaran diri dari pegawai sangatlah kurang, bahkan pegawai merasa acuh jika target yang diberikan kepadanya tidak terpenuhi. Pegawai yang bekerja dibagian lapangan yang secara langsung terjun bertatap muka dengan konsumen atau nasabah kurang profesional dalam menjalankan tugasnya. Dibuktikan dengan terlalu menggampangkan dan bersikap santai dalam penyaluran dana, maka target yang diberikan pada pegawai tidak terpenuhi.¹¹

Kegiatan perusahaan akan berjalan lancar jika pegawai memperhatikan standart operasional perusahaan

¹⁰ Ika Yuniawati, Wawancara, 05 Maret 2020.

¹¹ Ika Yuniawati, Wawancara, 05 Maret 2020.

(SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai bekerja ditetapkan dan diatur dalam SOP yang berlaku di perusahaan tersebut. Pegawai MBS Syariah dalam mengerjakan pekerjaannya semangat dan saling bekerja sama. Seperti tugas yang diberikan oleh bagian teller (keuangan) dapat dibantu oleh bagian lain, akan tetapi hasil kerja yang dikerjakan tersebut tidak di kroscek ulang dan berimbas pada hasil laporan yang tidak sesuai dengan kenyataannya. Dikhawatirkan ada pegawai nakal atau memanipulasi data tersebut jika laporan yang dikerjakan tidak dikoreksi ulang. Hal ini perusahaan pernah mengalami perselisihan pencatatan dan berimbas pada tidak sesuai keadaan uang yang ada dengan laporan kerja tersebut. Selain itu kurang memperhatikan standart penyaluran dana, dalam prakteknya pegawai kurang memperhatikan riwayat detail nasabah yang meminjam dana, apakah nasabah masih memiliki sangkutan dengan perusahaan lain atau tidak. Misalnya, nasabah tersebut masih memiliki sangkutan (hutang) dengan perusahaan lain sehingga dalam penarikan dana (angsuran) nasabah tersebut mengalami keterlambatan dalam pembayaran. Hal tersebut terjadi karena nasabah tidak bersikap jujur jika memiliki sangkutan (hutang) di lembaga keuangan lainnya. Selain itu lembaga koperasi hanya diawasi di dinas koperasi saja, tidak di awasi oleh Bank Indonesia dan OJK. Oleh sebab itu pegawai BMT MBS Syariah tidak dapat mengecek secara langsung riwayat detail nasabah. Semangat kerja pegawai tinggi

dengan menyalurkan dana akan tetapi disiplin kerjanya rendah dibuktikan dengan penyaluran dana kepada nasabah tersebut tidak sesuai dengan SOP.¹²

Motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi etos kerja Islam dengan dipengaruhi budaya kerja. Budaya kerja merupakan sistem nilai, keyakinan, perilaku, dan sikap yang dijadikan sebagai pedoman individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.¹³ Budaya kerja dalam organisasi sangat berperan penting dalam perusahaan karena dengan adanya budaya kerja pegawai memiliki gambaran untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan. Dilihat dari SOP yang tidak dijalankan sepenuhnya oleh pegawai dengan tidak menggunakan *ID Card* (tanda pengenal), terlambat dalam absensi, menyimpan data-data pribadi di komputer perusahaan, dan izin sakit tanpa ada surat keterangan dokter termasuk dalam pelanggaran budaya kerja. Untuk meningkatkan motivasi dan disiplin maka perlu memperhatikan budaya kerja, agar dalam bidang pekerjaannya diketahui dengan menyantumkan nama dan kedudukan didalam *ID Card*, taat akan SOP yang berlaku. Selain itu budaya kerja yang sudah dijalankan di MBS Syariah meliputi, melakukan doa bersama pada

¹² Ika Yuniawati, Wawancara, 05 Maret 2020.

¹³ Yoyo Sudaryo dan Agus Aribowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)* (Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), 2018), 105.

saat mengawali kegiatan perusahaan dengan membaca Al-Maghfiroh, Al-Khafi setiap hari Jum'at, dan pengajian rutin setiap hari Rabu untuk laki-laki dan Jum'at untuk perempuan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mendapatkan keberkahan didunia maupun diakhirat.¹⁴

Berdasarkan uraian diatas, maka aspek yang perlu diperhatikan adalah motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja. Oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh langsung terhadap Etos Kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Etos Kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun?
3. Apakah Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja sebagai variabel intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun?

¹⁴ Wawancara, Shofiyatus Sholihah, 06 Maret 2020.

4. Apakah Disiplin berpengaruh tidak langsung terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja sebagai variabel intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini meliputi:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Motivasi terhadap Etos Kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Etos Kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu dalam pegawai sebagai berikut:

1. Teoritis

Menambah wawasan penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan. Sebagai bahan masukan bagi karyawan dalam mengelola motivasi, dan kedisiplinan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

2. Akademis

Dapat digunakan sebagai referensi dan wacana. Dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Sebagai sumber informasi bagi civitas akademia tentang aktivitas operasional perbankan pada umumnya.

3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna dalam mencapai peningkatan produktivitas kerja perusahaan BMT MBS Syariah Jiwan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan maka penelitian, maka rancangan penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan dikemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan landasan teori menguraikan prinsip, teori, dan berbagai uraian yang relevan terkait dengan inti masalah. Penelitian terdahulu, pada bagian ini diuraikan penelitian-penelitian dan kajian-kajian terdahulu yang diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Kerangka berfikir, menjelaskan alur logika keterkaitan antara variabel. Hipotesis, jawaban sementara atas masalah yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat uraian tentang jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel dan indikator, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini memuat penjelasan hasil penelitian, memaparkan hasil uji data, dan menerangkan hasil dari olah data.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori adalah serangkaian terkait definisi atau pengertian, konsep serta asumsi dari variabel-variabel yang telah disusun secara rapi serta sistematis dari sebuah penelitian. Adapun teori dari variabel yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja Islam

a. Definisi Etos Kerja Islam

Bahasa Yunani mengartikan etos (*ethos*) yang berarti kepribadian, sikap, watak, karakter, budi pekerti, serta keyakinan atas sesuatu. Individu tidak hanya memiliki sikap, watak, dan karakter melainkan kelompok masyarakat dan kelompok organisasi juga memiliki karakteristik tersebut. Etos dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta keyakinan yang dianutnya.¹⁵ Etos dapat disebut juga etika, yang hampir sama dengan pengertian akhlak atau nilai-

¹⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

nilai yang berhubungan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terdapat gairah atau semangat kerja yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, baik, dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam etos terdapat semangat untuk menghindari segala kerusakan, dan menyempurnakan segala sesuatu sehingga setiap pekerjaan bertujuan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil pekerjaannya.

Etos kerja dalam Islam merupakan pelaksanaan kepercayaan seorang Muslim bahwa kerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yakni memperoleh keridhaan Allah SWT. Mardani berpendapat bahwa “Etos kerja dalam Islam adalah suatu keyakinan seorang muslim bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau untuk memperlihatkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh, karena ia beribadah secara mulia”. Hasil kerja dalam Islam dapat dihargai setara dengan Iman.¹⁶

Etos kerja dalam Islam berdasar pada suatu sistem keimanan yang diyakininya. Keimanan mempunyai pandangan yang positif terhadap masalah etos kerja. Etos kerja yang kuat

¹⁶ Mardani, *Hukum Bisnis Syariah* (Jakarta: Kencana, 2014), 88.

membutuhkan kesadaran terkait suatu pekerjaan tentang pandangan hidup yang lebih menyeluruh. Pandangan hidup tersebut memberikan ingatan akan makna dan tujuan hidup yang sesungguhnya. Dengan kata lain, seseorang akan kesulitan melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan yang dilakukan tidak bermakna baginya, dan tidak berhubungan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, secara langsung ataupun tidak langsung.¹⁷

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja Islam adalah hasil keyakinan seorang Muslim, bahwa kerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh keberkahan Allah Swt. Berkaitan dengan ini bahwa Islam adalah agama yang *rahmatan lil alamin* (rahmat bagi semesta). Inti dari ajarannya ialah bahwa hamba berusaha memperoleh ridha dari Allah melalui kerja keras, amal saleh, dan dengan memurnikan sikap menyembah hanya kepada-Nya.¹⁸

Budaya kerja Islam berdasarkan pada akhlakul karimah, akhlak dijadikan umat Islam sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam jalan yang

¹⁷ Ibid., 90

¹⁸ Mohammad Irham, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam," *SUBSTANTIA* 14, no. 1 (2012): 9–24.

lurus. *Minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah) merupakan semangat yang ada pada diri manusia. Orang yang memiliki etos kerja nampak pada sikap dan tingkah laku yang dilandaskan pada bekerja adalah ibadah dan memiliki prestasi sangatlah indah. Dalam diri manusia akan terpanggil untuk memperbaiki diri, berprestasi, dan menjadi umat yang baik.

b. Ciri-ciri Etos Kerja Islam

Adapun ciri-ciri etos kerja muslim sebagai berikut:¹⁹

- 1) Kecanduan pada waktu, etos kerja adalah cara seseorang merasakan, mendalami, dan memahami bahwa waktu sangat berharga. Waktu yang sudah berjalan tidak mungkin kembali, satu detik waktu yang berlalu tidak akan kembali lagi. Waktu merupakan pemberian berharga oleh Allah SWT secara suka rela yang diberikan kepada setiap hamba-Nya. Orang yang memahami bahwa waktu sangatlah berharga maka tidak akan menyia-nyaiakan waktu yang diberikan. Seseorang akan memanfaatkan waktu tersebut dengan sebaik mungkin.

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. 73.

- 2) Memiliki etika yang bersih (ikhlas), moral yang dimiliki oleh seseorang yang berbudaya kerja secara islami pasti memiliki nilai keikhlasan yang tinggi. Dalam bahasa Arab ikhlas berarti bersih, murni (tidak terkontaminasi). Oleh sebab itu ikhlas bentuk dari rasa kasih sayang, cinta, dan memiliki pelayanan tanpa ikatan.²⁰
- 3) Kecanduan dalam kejujuran, jujur adalah tanggung jawab yang diikuti oleh sikap atas apa yang diperbuat. Jujur tidak cukup dengan ikhlas dan kejujuran, akan tetapi didorong oleh integritas. Bertujuan agar seseorang siap menghadapi akibat atas apa yang dikerjakan dengan sikap yang berani pada saat menghadapinya. Jika ada masalah yang terjadi seseorang siap dan bertanggungjawab tanpa melemparkan masalah tersebut pada orang lain.²¹
- 4) Memiliki komitmen, komitmen tinggi yang dimiliki oleh pegawai kepada perusahaan akan memiliki tingkat stres yang rendah dan pegawai yang berkomitmen pada perusahaan pasti merasa puas atas pekerjaannya. Komitmen yang tinggi akan memupuk

²⁰ Ibid., 78

²¹ Ibid., 81

pegawai lebih bersemangat dalam menghadapi tekanan dan tantangan perusahaan. Ciri-ciri dari orang yang memiliki komitmen tinggi adalah bersemangat dalam menjalankan visi dan misi perusahaan, berkorban demi memenuhi sasaran perusahaan, saling bekerjasama dalam mengambil keputusan.²²

- 5) Istiqamah (kuat pendirian atau konsisten), seorang muslim yang profesional akan memiliki sikap istiqamah yaitu bersikap taat pada asas-asas dan aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Seorang muslim harus mempunyai sikap pantang menyerah dan memiliki komitmen dan prinsip yang tinggi walau harus menghadapi resiko yang dapat membahayakan dirinya.²³
- 6) Disiplin, berkaitan dengan sikap disiplin yaitu tetap taat dan memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri pada saat situasi yang menekan.²⁴
- 7) Sikap percaya diri, seseorang yang memiliki keberanian, kekuatan, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil resiko dan keputusan yang sulit meskipun ada

²² Ibid., 85

²³ Ibid., 86

²⁴ Ibid., 88

konsekuensi yang menantang. Sikap yang demikian merupakan sikap yang pantang menyerah dan bersemangat meskipun diterpa berbagai ancaman.

- 8) Orang yang bertanggung jawab, merupakan sikap seseorang dalam menerima suatu pekerjaan sebagai amanah, dikerjakan dengan penuh rasa cinta, dan ditunaikan dengan bentuk pilihan yang melahirkan amal prestasi.²⁵
- 9) Memiliki jiwa kepemimpinan, seseorang dapat mengambil posisi dan berperan dalam organisasi atau kelompok bahwa kehadirannya memberikan kontribusi pada lingkungan. Pemimpin adalah individu yang memiliki kepribadian tinggi untuk berperan aktif dalam kegiatan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik tidak segan menerima kritik dan saran yang bertujuan untuk kebaikan diri dan organisasi yang dipimpinnya.²⁶
- 10) Tangguh dan pantang menyerah, merupakan perjuangan yang kukuh, bersemangat, tidak putus asa dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan yang dimilikinya

²⁵ Ibid., 95

²⁶ Ibid., 102

sampai kesulitan tersebut terselesaikan. Tangguh dan pantang menyerah memiliki sikap rajin, tekun, dan ulet dalam berusaha melaksanakan tugasnya.²⁷

c. Faktor-faktor Etos Kerja Islam

Etos kerja Islam dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

1) Agama

Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif, turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.²⁸

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja pegawai juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos kerja ini juga disebut sebagai etos kerja. Budaya dalam bekerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan terceminkan dalam sikap,

²⁷ Ibid., 125

²⁸ Panji Anoraga, *Pesikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 48.

prilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai hasil kerja.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh kebahagiaan.²⁹

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis, lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya, melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.³⁰

5) Pendidikan

Meningkatkan kualitas pegawai dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan pendidikan, keahlian, dan ketrampilan pegawai. Sehingga dapat meningkatkan aktivitas dan produktivitas perusahaan.

²⁹ Ibid., 49

³⁰ Ibid., 50

6) Motivasi

Pegawai yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah pegawai yang bermotivasi kerja tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasarkan oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka, etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Sedangkan dorongan yang diberikan oleh orang lain juga berpengaruh terhadap semangat kerja dan hasil kerja pegawai. Oleh sebab itu motivasi pegawai sangatlah dibutuhkan dan sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan.³¹

d. Indikator-indikator Etos Kerja Islam

Adapun indikator dari etos kerja Islam meliputi:

1) Bersemangat

Semangat kerja atau bersemangat dalam bekerja merupakan kesungguhan dan dorongan seseorang untuk mengerjakan

³¹ Ibid., 52

pekerjaan dengan baik, benar, dan disiplin guna mencapai prestasi kerja yang optimal. Semangat kerja berkaitan dengan suasana hati seorang pegawai dalam mewujudkan suatu tujuan dengan usaha dan penuh tanggung jawab.³²

2) Tekun dan Profesional

Manajemen sumber daya manusia dalam operasionalnya mengharapkan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki profesionalitas, pengetahuan, keahlian, pendidikan, dan pengalaman yang cukup. Sumber daya manusia diharapkan memahami operasional perusahaan, baik internal maupun eksternal. Selain profesional manajemen sumber daya manusia memerlukan SDM yang rajin atau tekun dalam memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. SDM harus memahami masalah operasional selain memiliki keahlian khusus, meskipun fungsi SDM hanya sebagai pendukung.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah sikap seseorang atas keberanian menerima resiko dan

³² MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkomunikasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, 36.

menanggung atas apa yang telah dikerjakan. Selain itu tanggung jawab dapat diartikan meningkatkan karakter tanggung jawab. Yang dimaksud dengan tanggung jawab ialah kewajiban untuk menyelesaikan dan melakukan tugas yang harus dipenuhi dan terdapat konsekuensi jika gagal dalam penyelesaiannya.³³

4) Jujur dan Disiplin

Disiplin pegawai yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan jujur dalam bertindak. Tindakan seperti ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian pimpinan guna meningkatkan kedisiplinan dan kejujuran dalam bekerja.³⁴

5) Bekerja Keras

Islam menganjurkan untuk selalu bekerja keras dalam melakukan segala hal, karena didalam jiwa seseorang karena kerja keras memiliki sikap pantang menyerah, sabar, tekun, jujur, dan memiliki nilai sosial tinggi baik dalam individu maupun kelompok.

³³ Ibid., 40

³⁴ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 193.

Bekerja keras dalam Islam sangatlah penting sebagaimana firman Allah pada Al-Qur'an surat Al-An'Am ayat 135:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ فَانَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوْنَ

Artinya: “katakanlah: hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.
Q.S Al-An'Am 135

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Ilmu psikologi biasanya membahas terkait konsep motivasi. Motivasi secara sederhana dapat diartikan sebagai keinginan untuk mendapatkan suatu objek dan objek lain sebagai perantara. Proses psikologi mewakili motivasi yang timbul, mengarahkan terjadinya kegiatan yang diarahkan pada tujuan tertentu. Motivasi sebagai sesuatu yang condong pada aktivitas dimulai dari dorongan diri sendiri dan

berakhir pada penyesuaian diri. Penyesuaian diri dapat dikatakan sebagai pemuas tujuan individu maupun organisasi. Semisal orang bekerja bertujuan untuk mendapatkan materi atau uang. Pekerjaan dilakukan karena didorong oleh keinginan mendapatkan uang atau bayaran. Jadi, uang atau bayaran dapat dijadikan motif untuk giat bekerja.

Motivasi merupakan tumpuan seseorang untuk melangkahkan kaki menuju tempat yang digunakan untuk usaha, belajar, dan lain sebagainya.³⁵ Motivasi muncul dari seseorang yang memiliki rencana dinamis dan nyata terkait apa yang hendak dicapainya dan setiap waktu sebagai pendorong pencapaian tujuan tersebut. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi dapat sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor pendorong yang bertujuan untuk memenuhi suatu keinginan tersebut. Oleh sebab itu faktor pendorong seseorang dalam

³⁵ Idri, *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Prespektif Hadist Nabi)* (Jakarta: Kencana, 2015), 35.

beraktivitas adalah kebutuhan serta keinginan pencapaian tujuan orang tersebut.³⁶

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada pegawai agar dapat berkerja sejalan dengan aturan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal. Pemberian dorongan merupakan proses serangkaian aktivitas pegawai yang wajib dilakukan atau dilalui untuk menumbuhkan dorongan pada pegawai agar berjalan sejalan dengan tujuan organisasi. Hal utama yang perlu diperhatikan dalam pemberian dorongan pegawai adalah dengan mengidentifikasi kebutuhan pegawai. Sebab pemenuhan kebutuhan pegawai harus memiliki kekuatan besar dalam menentukan sikap pegawai dalam bekerja. Jika berpengaruh sangat besar, maka dorongan dalam bekerja akan besar pula. Langkah kedua yaitu dengan mengkonfirmasi kebutuhan ini perusahaan kedalam kebutuhan pegawai dalam organisasi atau perusahaan, dengan berpedoman pada teori yang relevan. Langkah ketiga dengan

³⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 109.

merumuskan program motivasi yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan organisasi.³⁷

Inti dari motivasi merupakan harapan, harapan yang dimaksud adalah keinginan berupa impian untuk mewujudkan keinginan serta mengembangkan rencana dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Harapan tersebut berasal dari diri sendiri, masyarakat, dan keyakinan spiritual, karena motivasi dan niat berpengaruh terhadap status perusahaan. Pegawai atau seseorang yang bekerja dari pagi sampai malam dengan rajin dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal ini termotivasi oleh kebutuhannya agar memperoleh gaji atau laba dari dagangannya. Saat seseorang memiliki motivasi dalam bekerja, maka ia akan memiliki niat yang kuat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Niat atau motivasi akan berpengaruh terhadap kualitas perusahaan.³⁸ Dalam suatu hadis Rasulullah bersabda, yang artinya:

³⁷ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 76.

³⁸ *Ibid.*, 79

“Dari Amir Al-Mukminin Abu Hafsh “Umar Ibn al-Khatab ra katanya, aku mendengar Rasulullah SAW bersabda “sesungguhnya amal perbuatan itu tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya bagi setiap orang tergantung pada apa yang diniatkannya. Maka barang siapa berhijrah karena Allah dan Rasulullah, maka hijrahnya itu diterima oleh Allah dan Rasulullah. Dan barang siapa hijrahnya karena keuntungan dunia yang ingin diperolehnya atau perempuan yang hendak dinikahinya, maka hijrahnya itu terhenti pada apa yang ia niatkan kepadanya” (HR: Al-Bukhari Muslim).

b. Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai manfaat yang banyak diantaranya sebagai berikut:³⁹

- 1) Untuk meningkatkan semangat, gairah, dan kedisiplinan kerja
- 2) Memupuk rasa memiliki, loyalitas, dan partisipasi
- 3) Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan untuk berkembang
- 4) Meningkatkan produktivitas dan prestasi

³⁹ Idri, *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Prespektif Hadist Nabi)*, 35.

- 5) Meningkatkan kesejahteraan
- 6) Meningkatkan moral dan kepuasan
- 7) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan lain sebagainya.⁴⁰

c. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi merupakan kewajiban pimpinan perusahaan, agar pegawai dapat meningkatkan mutu dari pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab. Oleh sebab itu pemimpin hendaknya memperhatikan pemberian motivasi terhadap pegawai, meliputi:

1) Memahami Perilaku Pegawai

Seorang pemimpin harus memahami perilaku pegawainya, dalam tugas pimpinan hendaknya memperhatikan dan mengamati perilaku dan tindakan pegawainya. Dengan memahami perilaku pegawai maka pemimpin akan lebih mudah dalam pemberian motivasi.⁴¹

2) Berbuat dan Berperilaku Realitas

Pegawai memiliki kemampuan yang tidak sama dengan pegawai lainnya, maka

⁴⁰ Ibid., 37

⁴¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 144.

pimpinan harus mengetahui kemampuan pegawai. Agar dalam pemberian tugas kepada pegawai sama dengan kemampuan masing-masing pegawai. Dalam pemberian motivasi harus menggunakan pertimbangan yang logis yang dapat dilakukan oleh pegawai.⁴²

3) Tingkat Kebutuhan Berbeda

Tingkat kebutuhan pegawai tidaklah sama, karena adanya keinginan, perasaan, kecenderungan, dan harapan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

4) Mampu Menggunakan Keahlian

Pemimpin dan pegawai hendaknya mengetahui seluk beluk pekerjaan, mempunyai akal dalam menyelesaikan masalah dalam melaksanakan tugas. Dapat dilakukan dengan cara menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan atau pujian terhadap pegawai yang berprestasi dan memberikan bimbingan kepada pegawai yang belum berprestasi, memberikan tugas sesuai dengan kemampuan, dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkreativitas.

⁴² Ibid., 146

5) Memberi Keteladanan

Keteladanan merupakan contoh yang diberikan pimpinan terhadap pegawai. Pemimpin tidak hanya pandai berkata melainkan berbuat atau bertindak sesuai dengan perkataannya. Teladan yang diberikan oleh pimpinan maka dapat memberikan contoh pegawai bagaimana cara bekerja yang baik, berkata baik, dan lain sebagainya.⁴³

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa yang dibutuhkan pegawainya, apa bakat dan ketrampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Sebagaimana firman Allah Subhanahuata'ala berfirman dalam surat Al-Hujurat (49):13.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ
شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ
اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu

⁴³ Ibid., 146

berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”. (QS. Al-Hujurat (49).13.⁴⁴

Motivasi akan muncul dari keinginan seseorang dalam memenuhi kebutuhan yang tidak terbatas, kebutuhan tersebut timbul dari dorongan diri sendiri atau dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tempat tinggal, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mendapatkan kebahagiaan, dan lain sebagainya yang bersifat internal. Kebutuhan tersebut muncul akibat perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologi yang muncul dari mekanisme biologis manusia.

Seseorang memenuhi kebutuhan yang tidak ada puasnya akan menimbulkan situasi yang tidak menyenangkan. Situasi ini mendorong seseorang untuk memenuhi

⁴⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan secara Islami)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 619.

kebutuhan dengan melakukan tindakan.⁴⁵ Proses motivasi tidak secara langsung terlihat, yang dapat dilihat adalah usaha yang dilakukan seseorang dalam pemenuhan kebutuhannya. Semakin tinggi usaha seseorang terhadap suatu kegiatan, maka ia termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut.

Manusia termotivasi dari pemenuhan kebutuhan yang melekat pada diri manusia yang mengarah pada sifat bawaan. Pada dasarnya manusia akan memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya. Pemenuhan kebutuhan inilah yang akan memotivasi seseorang. Kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak akan muncul motivasi lagi.⁴⁶

d. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator dari motivasi kerja meliputi:

1) Upah Kerja atau Gaji

⁴⁵ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkomunikasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)* (Jakarta: PT Grasindo, 2002), 323.

⁴⁶ Ibid., 325

Gaji atau upah merupakan uang yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kedudukan yang memberikan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran atas hasil kerja yang diterima oleh seseorang dari anggotanya dalam sebuah organisasi. Gaji digunakan sebagai alat motivasi pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja. Aspek terpenting yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji pegawai adalah *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* merupakan keseimbangan yang dimiliki oleh individu berupa pendidikan, pengalaman, keahlian, dan waktu kerja yang dibawa oleh individu atau pegawai pada organisasi dengan hasil yang dicapai pada saat melakukan pekerjaan. Sedangkan *external equity* merupakan penetapan pegawai atau memposisikan dirinya terhadap apa yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan (umum).⁴⁷

2) Tantangan dan Tanggung Jawab

⁴⁷ Ibid., 245

Tanggung jawab merupakan berani mengambil resiko atas pekerjaan, kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Sedangkan tantangan merupakan motivasi dalam pemenuhan target perusahaan. Jika pegawai tertantang melakukan pekerjaan-pekerjaan baru maka pegawai memiliki tanggung jawab yang besar. Maka dianjurkan pemimpin memberikan sesuatu hal pekerjaan baru agar pegawai berkembang dan pekerjaannya tidak monoton.

3) Reward atau Penghargaan

Reward atau penghargaan diberikan pada pegawai berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Jika perusahaan memperoleh laba yang maksimal atau melebihi target, maka laba tersebut digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan kerja guna meningkatkan semangat kerja dan loyalitas.⁴⁸

⁴⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2018), 220.

4) Keamanan dalam Bekerja

Keamanan dalam bekerja merupakan kebutuhan berupa perlindungan fisik atau biologis berupa perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan hidup. Bertujuan untuk memberikan kenyamanan pegawai dalam melakukan aktivitas perusahaan. Kebutuhan rasa aman ini perlu diperhatikan oleh pemimpin dengan memberikan asuransi kesehatan, keselamatan, dan tunjangan hari tua.⁴⁹

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Davis, disiplin merupakan manajemen yang melaksanakan pedoman-pedoman organisasi, merupakan pelatihan yang mengarah pada memberikan dan melibatkan aturan-aturan terkait dengan sikap dan perilaku pegawai, sehingga muncul kemauan dari diri pegawai untuk menumbuhkan kerjasama dan berprestasi lebih baik dalam bekerja.⁵⁰

⁴⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Garnasih, 2017), 95.

⁵⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 129.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting, karena pegawai yang berdisiplin tinggi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan tercapai. Pegawai yang tidak memiliki disiplin yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat dan gairah kerja, bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan atau pegawai, dan masyarakat. Oleh sebab itu manager harus berusaha menegakkan kedisiplinan agar pegawai memiliki disiplin yang baik. Manager efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin tinggi.⁵¹

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan disiplin ada dua tipe, meliputi:

- 1) Disiplin preventif, merupakan pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mendorong

⁵¹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 193.

pegawai agar mengikuti standart dan aturan perusahaan. Pokok sarannya yaitu mendorong disiplin yang ada pada diri pegawai. Cara ini agar pegawai menjaga disiplin dirinya, bukan hanya paksaan dari manajemen.⁵²

- 2) Disiplin korektif, merupakan tindakan yang bertujuan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan perusahaan dan mencoba untuk menghindari dan meminimalisir pelanggaran selanjutnya. Tindakan korektif berupa suatu hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Contohnya, peringatan atau skorsing pada pelanggar kedisiplinan. Tindakan disiplin hendaknya positif, bersifat mendidik, dan bertujuan untuk mengoreksi diri. Bukan tindakan negatif yang dapat menjatuhkan pegawai karena kesalahannya. Maksud dari pendisiplinan bertujuan untuk memperbaiki kegiatan di masa atau waktu yang akan datang, bukannya menghukum kesalahan dimasa lalu. Tindakan

⁵² Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2014), 208.

pendisiplinan secara ringkas sebagai berikut:

- a) Untuk memperbaiki sikap pegawai yang melanggar disiplin perusahaan
- b) Untuk meminimalisir pegawai lain agar tidak melakukan kegiatan serupa (melanggar disiplin kerja)
- c) Untuk menjaga standar kelompok tetap konsisten dan efektif.⁵³

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam kerjanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.⁵⁴

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan pada disiplin kerja, meliputi:

1) Pendekatan Disiplin Modern

⁵³ Ibid., 209

⁵⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan secara Islami)*, 606.

Pendekatan disiplin modern merupakan menempatkan keperluan dan kebutuhan baru di luar hukuman yang dijalankan, meliputi:

- a) Disiplin modern dilakukan untuk menghindari bentuk hukuman fisik
- b) Digunakan untuk melindungi hukuman yang benar
- c) Melakukan proses penyuluhan agar dapat memperbaiki keputusan terhadap kesalahan atau prasangka
- d) Pelanggar kedisiplinan dapat protes jika keputusannya berat sebelah (tidak adil).⁵⁵

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan disiplin yaitu pendekatan dengan cara langsung memberikan hukuman, meliputi:

- a) Disiplin yang sudah diputuskan tidak dapat di tinjau kembali, yang dilakukan oleh atasan (pimpinan) kepada bawahannya
- b) Disiplin diberikan kepada pelanggar kebijakan organisasi, hukumannya

⁵⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 130.

harus sesuai dengan tingkat pelanggaran

- c) Hukuman bertujuan untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar dan pegawai lainnya.
- d) Pelanggar hukuman yang fatal atau parah maka diperlukan hukuman yang lebih keras
- e) Hukuman yang terjadi kedua kalinya maka dapat diberikan hukuman yang lebih berat.⁵⁶

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berpendapat bahwa:

- a) Disiplin yang diterapkan dalam organisasi dapat diterima oleh pegawai
- b) Disiplin bukan hukuman, melainkan pembentukan perilaku pegawai
- c) Disiplin kerja bertujuan untuk merubah perilaku pegawai agar lebih baik, dan agar pegawai lebih bertanggung jawab atas perbuatannya.⁵⁷

⁵⁶ Ibid., 131

⁵⁷ Ibid., 132

d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Perusahaan dalam memberikan sanksi atau hukuman harus memberikan:

1) Pemberian Peringatan

Pegawai dalam organisasi perusahaan merupakan pelaku utama pelanggaran disiplin kerja. Pegawai yang melanggar kedisiplinan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Hal tersebut bertujuan untuk menyadarkan pegawai atas pelanggaran yang dilakukannya. Selain itu surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan peringatan selanjutnya.⁵⁸

2) Sanksi yang Diberikan harus Segera

Pelanggaran kedisiplinan perusahaan harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Bertujuan agar pegawai yang melanggar memahami sanksi pelanggaran yang berlaku dalam perusahaan. Jika perusahaan lalai dalam memberikan sanksi akan memperlemah disiplin pegawai yang ada. Hal tersebut pegawai dapat mengabaikan kedisiplinan perusahaan.

⁵⁸ Ibid., 133

3) Sanksi harus Konsisten

Pemberian sanksi yang konsisten bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran pegawai dan menghargai peraturan yang berlaku pada perusahaan. Jika perusahaan tidak konsisten dalam memberikan sanksi maka pegawai akan merasakan perlakuan yang tidak adil (diskriminasi) pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian kedisiplinan.⁵⁹

4) Sanksi harus Impersonal

Sanksi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan yang melanggar kedisiplinan harusnya tidak membedakan pegawai, baik tua, muda, pria, wanita akan tetapi berlaku sama sesuai dengan peraturan perusahaan. Bertujuan agar pegawai sadar bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi dan hukuman yang berlaku di perusahaan.⁶⁰

e. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja, meliputi:

1) Tujuan dan Kemampuan

⁵⁹ Ibid., 134

⁶⁰ Ibid., 135

Tujuan dan kemampuan pegawai mempengaruhi kedisiplinan. Pencapaian tujuan perusahaan harus menantang dan secara ideal harus jelas berdasarkan kemampuan pegawai. Beban kerja yang diberikan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Jika pekerjaan yang diberikan pada pegawai dibawah kemampuan pegawai maka kesungguhan dan disiplin kerja sangatlah rendah.⁶¹

2) Teladan Pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam memberikan teladan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan panutan dan contoh oleh pegawai atau bawahannya. Pimpinan hendaknya memberikan contoh yang baik, berdisiplin tinggi, adil, jujur, dan perkataannya sesuai dengan tindakan. Jika pimpinan memberikan teladan yang baik maka kedisiplinan pegawai akan baik pula, jika teladan pimpinan kurang memberikan contoh yang baik, maka

⁶¹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 195.

pegawai akan kurang menerapkan kedisiplinan. Oleh sebab itu perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai.⁶²

3) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman adalah pemberian efek jera kepada pelanggar kebijakan yang sudah diterapkan baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Sanksi atau hukuman sangat berperan dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Jika hukuman yang diberikan semakin berat, maka pegawai akan merasa takut untuk melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku pegawai akan berkurang.⁶³

4) Ketegasan

Ketegasan yang dimaksud adalah ketegasan atasan atau pimpinan atas tindakan kedisiplinan perusahaan. Pimpinan harus bersikap tegas dan adil dalam memberikan hukuman pada setiap pegawai. Sikap tegas yang diberikan pimpinan akan memberikan rasa takut

⁶² Ibid., 196

⁶³ Ibid., 197

pada pegawai dan pimpinan akan lebih disegani dan diakui kepemimpinannya oleh pegawai. Dengan demikian kedisiplinan akan lebih terpelihara.⁶⁴

4. Budaya Kerja

a. Definisi Budaya Kerja

Secara etimologis budaya berasal dari bahasa Sanskerta “*buddhayah*”, bentuk jamak dari kata dasar “budhi”, berarti akal atau sesuatu yang berkaitan dengan nilai-nilai, akal pikiran, dan sikap mental. Budi daya berarti memberdayakan atau melakukan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *culture* (mengolah atau mengerjakan sesuatu), dan berkembang lagi sebagai cara manusia untuk mencapai nilai, karsa, dan hasil karya.⁶⁵ Budaya dapat diartikan sebagai karya cipta manusia yang dibuat, dihasilkan, dan dipakai sebagai tata kehidupan sehari-hari. Budaya yang diterapkan dalam kehidupan dalam periode waktu yang lama dapat mempengaruhi

⁶⁴ Ibid., 199

⁶⁵ Yoyo Sudaryo dan Agus Aribowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)* (Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), 2018), 105.

pembentukan diri, seperti kebiasaan rajin bekerja, kebiasaan ini berpengaruh pada semangat rajin bekerja sampai usia tua.⁶⁶

Budaya kerja merupakan individu pegawai dan kelompok pegawai yang menganut sistem nilai, prespektif, prilaku, dan keyakinan terkait dengan makna kerja dan aktivitasnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya kerja sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa faktor mempengaruhi budaya kerja yaitu seleksi pekerja, budaya organisasi, budaya luar, misi perusahaan, proses pembelajaran, keinginan untuk diakui, keinginan berprestasi, dan keinginan pemenuhan rasa aman.⁶⁷

Budaya kerja dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang atau pegawai yang bermakna terhadap “kerja”. Budaya kerja merupakan sikap dan prilaku individu maupun kelompok berdasar pada nilai-nilai yang diyakini kebenaran dan menjadi sifat, dan kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan

⁶⁶ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)* (Bandung: ALFABETA, 2016), 49.

⁶⁷ Yoyo Sudaryo dan Agus Aribowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*, 106.

kewajiban dalam pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja diturunkan dari budaya kerja organisasi, merupakan komitmen organisasi dalam membentuk sumber daya manusia, proses dalam bekerja, dan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Kualitas kerja yang baik tersebut diharapkan dari diri individu yang terkait dengan organisasi kerja itu sendiri, karena budaya kerja sangat erat dengan perilaku menyelesaikan pekerjaannya. Perilaku terhadap pekerjaan merupakan cermin dari sikap kerja yang berdasarkan pada norma dan nilai-nilai yang dimiliki setiap individu. Jika individu masuk dalam perusahaan, maka akan menyesuaikan nilai, norma, aturan, perilaku, dan sikap yang ada di organisasi perusahaan agar cita-cita dan tujuan organisasi tercapai.⁶⁸

b. Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja juga memiliki manfaat, adapun manfaat dari budaya kerja sebagai berikut:

- 1) Dapat meningkatkan kerja sama antar individu atau antar kelompok, dan antar unit kerja

⁶⁸ Ibid., 108

- 2) Dapat meningkatkan kerja sama dengan berkoordinasi
- 3) Dapat melancarkan hubungan kerja dan komunikasi
- 4) Menumbuhkan pemimpin yang lebih berpartisipasi
- 5) Menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif, dan menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas pegawai.⁶⁹

c. Indikator-indikator Budaya Kerja

Indikator dari budaya kerja, meliputi:

- 1) Sikap terhadap Pekerjaan atau Apa yang Dikerjakan

Sikap kerja merupakan perilaku perasaan, keyakinan, dan pikiran terkait tanggung jawab pekerjaannya. Sikap terhadap waktu digunakan sebagai evaluasi tentang perasaan, dan lampiran pekerjaan. Jadi seorang pegawai hendaknya sadar atas konteks pekerjaan, dan hubungan antar individu dengan konteks, konteks yang dimaksud adalah kondisi lingkungan kerja.⁷⁰

- 2) Sikap terhadap Lingkungan Pekerjaan

⁶⁹ Ibid., 109

⁷⁰ Ibid., 110

Lingkungan fisik pekerjaan berkaitan dengan pemeliharaan sumber daya manusia. Faktor-faktor lingkungan fisik pekerjaan meliputi keberadaan pegawai baik di dalam atau di luar perusahaan. Kondisi lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, lingkungan fisik pekerjaan terdiri dari:

- a) Rancangan ruang kerja, meliputi suasana lingkungan kerja berupa tatanan kursi, meja, dan fasilitas perusahaan.
- b) Rancangan pekerjaan, meliputi prosedur, metode pekerjaan dan peralatan yang mendukung pekerjaan tersebut.
- c) Kondisi lingkungan kerja, berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja meliputi penerangan ruangan, dan jauh dari kebisingan.⁷¹

3) Sikap terhadap Waktu

Sikap terhadap waktu dapat juga dikatakan sebagai manajemen waktu. Manajemen waktu ialah sasaran utama

⁷¹ Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (Bandung: ALFABETA, 2018), 247.

kehidupan seseorang telah tercapai sebagai hasil dari kegiatan yang dapat memakan waktu. Manajemen waktu terwujud oleh orang yang memiliki motivasi, bertujuan sebagai pengelolaan waktu dan sumber daya agar tercapai tujuan yang dikehendaki. Manajemen waktu sebaiknya dengan tepat karena waktu memiliki sikap yang tetap dan tidak dapat diganti. Sikap terhadap waktu cermin yang baik, dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin. Merencanakan kegiatan, menjadwalkan target baik harian, bulanan, maupun tahunan.⁷²

4) Perilaku ketika Bekerja

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan diselesaikan dengan baik merupakan upaya atau tindakan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan sikap pegawai terhadap tanggung jawab dalam bekerja. Upaya merupakan gambaran tentang apa yang dilakukan. Jadi perilaku yang baik dalam bekerja merupakan gambaran yang

⁷² Ibid., 250

menggunakan kemampuan diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.⁷³

B. Penelitian Terdahulu

Pada tahun 2012 Vietriana Gustinsia dkk telah melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup”, kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tersebut meliputi: secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Variabel kepemimpinan bernilai 2,79, variabel lingkungan kerja bernilai 2,85, serta disiplin kerja bernilai 2,93.⁷⁴

Pada tahun 2016 Jouita Victoria Pattynama dkk telah melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara” Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tersebut

⁷³ Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*, 195.

⁷⁴ Vietriana Gustinsia, M. Ridwan Nurazi, dan Syamsul Bachri, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup,” *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen* 13, no. 2 (2012).

meliputi: Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.⁷⁵

Pada tahun 2016 Titisari dkk telah melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Peforma Perusahaan dengan Efektifitas Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Indofood Semarang)”, hasil dari penelitian tersebut menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Nilai *adjusted R² regresi* tahap pertama sebesar 0.710, yang artinya variasi variabel performa perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel penelitian karakteristik organisasi, etos kerja dan disiplin kerja sedangkan 0.290 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, tahap kedua adalah 0.623 yang artinya variasi variabel efektifitas kinerja karyawan pada regresi tahap 2 dari variabel karakteristik organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja sedangkan 0.377

⁷⁵ Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo, dan Agustai L. Rep, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 1 (2016).

dijelaskan pengaruh oleh faktor dari luar oleh seperti loyalitas kerja dan kepuasan konsumen.⁷⁶

Pada tahun 2018 Abdul Rachman Saleh telah menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”, hasil dari penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil pengujian Koefisien Determinasi (R²) diperoleh hasil bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) dalam menjelaskan variabel Dependen yaitu Produktivitas Kerja karyawan (Y) adalah sebesar 33,7% dan sisanya 66,3%.⁷⁷

Pada tahun 2019 Jovi Ananda Pratama telah melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Religiustitas dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi: Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko”,

⁷⁶ Titisari Titisari, Moh Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono, “Analisi Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Peforma Perusahaan dengan Efektifitas Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervenung (Studi kasus pada PT Indofood Semarang),” *Journal of Management* 2, no. 2 (2016).

⁷⁷ Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang,” *Among Makarti* 11, no. 21 (2018), 46.

hasil dari penelitian tersebut menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Hasil analisis statistik menyatakan bahwa Religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.⁷⁸

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Sekarang

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Vietriana Gustinsia dkk (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: Disiplin Kerja • Variabel Terikat: Etos Kerja Islam 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: Motivasi Kerja • Variabel Intervening: Budaya Kerja
2	Jouita Victoria Pattynama dkk (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ol style="list-style-type: none"> a. Motivasi Kerja b. Disiplin 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Terikat: Etos Kerja Islam

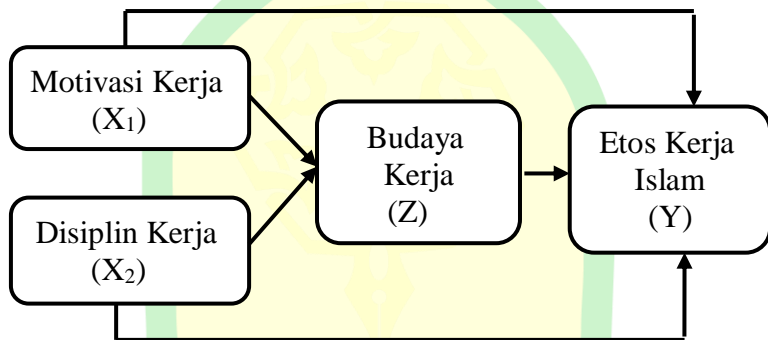
⁷⁸ Jovi Ananda Pratama "Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi: Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko)", *SKRIPSI* (Mukomuko: IAIN Bengkulu, 2019).

		terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara	Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Intervening: Budaya Kerja • Metode Analisis: <ol style="list-style-type: none"> a. Uji Linieritas b. Uji Autokorelasi c. Uji Homogenitas d. Uji Koefisien Determinasi e. Path Analisis
3	Titisari dkk (2016)	Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Peforma Perusahaan dengan Efektifitas Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ol style="list-style-type: none"> a. Etos Kerja b. Disiplin Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ol style="list-style-type: none"> a. Motivasi Kerja • Variabel Terikat: Etos Kerja Islam • Variabel Intervening: Budaya Kerja

		Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Indofood Semarang)		
4	Abdul Rachman (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ol style="list-style-type: none"> a. Disiplin Kerja b. Motivasi Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Terikat: Etos Kerja Islam • Variabel Intervening: Budaya Kerja
5	Jovi Ananda Putra (2019)	Pengaruh Religiustitas dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: Motivasi Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Terikat: Etos Kerja Islam • Variabel Intervening: Budaya Kerja

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu, maka variabel yang dipakai dalam penelitian dan kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Keterangan:

X₁: Motivasi Kerja

X₂: Disiplin Kerja

Y : Etos Kerja Islam

Z : Budaya Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka

pemikiran yang telah dibuat.⁷⁹ Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa, dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.⁸⁰

Berdasarkan perumusan masalah yang peneliti buat, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja Islam (Y)
 H_1 : Terdapat pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja Islam (Y)
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh langsung antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Islam (Y)

⁷⁹ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 68.

⁸⁰ *Ibid.*, 68

- H_2 : Terdapat pengaruh langsung antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Islam (Y)
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja Islam (Y) dengan Budaya Kerja (Z) sebagai variabel Intervening
- H_3 : Terdapat pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja Islam (Y) dengan Budaya Kerja (Z) sebagai variabel Intervening
4. H_0 : Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Islam (Y) dengan Budaya Kerja (Z) sebagai variabel Intervening
- H_4 : Terdapat pengaruh tidak langsung antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Islam (Y) dengan Budaya Kerja (Z) sebagai variabel Intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamikanya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.⁸¹

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian adalah BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun. Data yang digunakan adalah data primer, data primer merupakan data yang diperoleh langsung ataupun tidak langsung yakni melalui perantara media

⁸¹ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 12.

berupa subjek (orang) secara individual atau kelompok terhadap suatu kejadian atau kegiatan penelitian dan hasil pengujian. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret hingga April 2020.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan semua jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakter dan kualitas kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi bukan orang saja, melainkan obyek dan benda alam lainnya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai BMT MBS Syariah Jiwan sebanyak 42 pegawai.⁸²

Sampel ialah karakter yang dimiliki oleh beberapa jumlah populasi yang diambil dan digunakan sebagai penelitian. Jika dalam penelitian terdapat populasi yang cukup besar, maka peneliti tidak mengambil sampel semuanya sebab ada beberapa faktor yang harus diperhatikan meliputi waktu, dana, tenaga, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu dalam menentukan sampel harus benar-benar mewakili dan dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur.⁸³ Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel

⁸² Ibid., 80

⁸³ Ibid., 81

dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan populasi hanya 42 orang dan oleh peneliti digunakan seluruhnya.⁸⁴

D. Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjelaskan sebab timbul atau berubahnya variabel dependen (terikat). Penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu motivasi, dan disiplin kerja.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang dijelaskan oleh variabel dependen. Penelitian ini menggunakan etos kerja Islam sebagai variabel dependen.

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 85.

3. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel penghubung antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel independen. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya kerja.⁸⁵

Definisi operasional adalah penjelasan dari variabel serta indikator yang menyusun setiap variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan:

Tabel 3.1

Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sumber
Etos Kerja Islam (Y)	Etos kerja dalam islam merupakan gairah atau semangat kerja yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, baik, dan berupaya untuk	1. Bersemangat 2. Tekun dan profesional 3. Tanggung jawab 4. Jujur dan disiplin 5. Bekerja keras	Toto Tasmara (2002)

⁸⁵ Ibid., 39

	mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin guna memperoleh keridhaan Allah SWT.		
Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi merupakan pemberian dorongan kepada pegawai supaya pegawai dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah kerja atau gaji 2. Tantangan dan tanggung jawab 3. Reward atau penghargaan 4. Keamanan dalam bekerja 	Ambar Teguh Sulistiyani (2009)
Disiplin Kerja (X_2)	Kedisiplinan adalah fungsi operatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 	Hasibun Malayu (2014)

	<p>MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan atau pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.</p>	<p>3. Sanksi hukuman 4. Ketegasan</p>	
<p>Budaya Kerja (Z)</p>	<p>Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat, serta kebiasaan dalam melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari.</p>	<p>1. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan 2. Sikap terhadap lingkungan pekerjaan 3. Sikap terhadap waktu 4. Perilaku ketika bekerja</p>	<p>Yoyo Sudaryo dan Agus Aribowo (2018)</p>

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk menjangkau atau mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup penelitian.⁸⁶ Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti sebagai media mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian kuantitatif teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi, angket (kuesioner), dan observasi.

Peneliti dalam melakukan penelitian harus melakukan kegiatan pengumpulan data, karena prosedur yang menentukan baik tidaknya penelitian. Jika pengumpulan data dirancang dengan baik maka hasil dari penelitian akan baik. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti meliputi:⁸⁷

⁸⁶ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 93.

⁸⁷ Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi (Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran)* (Jakarta: Kencana, 2006), 95.

1. Wawancara

Wawancara merupakan instrumen penggalan data secara lisan bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan detail. Peneliti menggunakan model wawancara tidak terstruktur, dimana dalam melakukan wawancara peneliti tidak menggunakan pedoman teks wawancara, waktu saat melakukan wawancara tidak ditentukan atau bebas kapan saja.⁸⁸

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan atau menghimpun dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, baik berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Penelitian ini menggunakan dokumentasi untuk menggali informasi terkait struktur organisasi, sejarah perusahaan, profil perusahaan, dan hasil kinerja pegawai

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti

⁸⁸ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 94.

menggunakan kuesioner (angket) dikarenakan teknik pengumpulan data lebih efisien, dan cocok digunakan dengan jumlah 42 responden sesuai populasi yang diteliti dan bahkan lebih. Pertanyaan yang digunakan peneliti dengan model angket tertutup.⁸⁹

Angket tertutup merupakan angket yang diberikan alternatif jawaban oleh peneliti untuk dijawab oleh responden. Angket tertutup dapat membantu responden agar menjawab dengan cepat, serta memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data dari angket yang terkumpul. Selain itu peneliti juga memperhatikan alat ukur dalam penelitian yang disebut dengan instrumen penelitian.⁹⁰

Instrumen penelitian adalah alat yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data, instrumen penelitian akan menentukan mutu dari data yang dikumpulkan, maka kuesioner harus valid dan reliabel. Dalam menentukan instrumen penelitian diperlukan skala pengukuran. Skala pengukuran adalah upaya pemberian tanda angka atau bilangan pada suatu objek atau peristiwa

⁸⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: ALFABETA, 2017), 193.

⁹⁰ Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi (Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran)*, 98.

dengan aturan-aturan tertentu. Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah skala Likert.⁹¹

Skala likert berisi tentang pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan tersebut.⁹² Skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang suatu objek sikap. Objek sikap ini telah ditentukan secara spesifik dan sistematis oleh peneliti. Setiap pernyataan atau pertanyaan dihubungkan dengan jawaban yang berupa dukungan atau pernyataan sikap yang digunakan dengan kata-kata sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Pada penelitian ini menggunakan skala likert 4 (empat) point, sebagai berikut:⁹³

Tabel 3.2
Sistem Penelitian dengan Skala Likert

Item Favorable	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3

⁹¹ Ibid., 135

⁹² Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Praktek)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 110.

⁹³ Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi (Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran)*, 138.

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Peneliti menggunakan skala likert 4 (empat) dengan alasan untuk menghindari jawaban responden yang ragu-ragu. Karena kategori ragu-ragu memiliki makna ganda, yaitu bisa diartikan belum bisa memberikan jawaban, netral, dan ragu-ragu. Oleh sebab itu jawaban kurang puas (KS) ditiadakan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan sebagai alat ukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item pertanyaan disesuaikan dengan indikator di lapangan. Setelah kuesioner dibuat dan memperoleh jawaban responden, kemudian data yang diperoleh diuji validitas dengan melihat korelasi antar item. Uji validitas bertujuan untuk

mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.⁹⁴

Untuk memperoleh perhitungan maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS 21.0 untuk melihat validitas instrumen dengan melihat *Pearson Correlation*. Validitas diukur dengan menggunakan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai korelasi (r) = 0,05, maka butir pertanyaan dan indikator dikatakan valid, jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid.⁹⁵

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dari indikator variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan menjawab dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi data yang dihasilkan dapat diandalkan.⁹⁶ Setelah kuesioner dibuat, kemudian kuesioner diuji coba pada beberapa responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji reliabilitas.

⁹⁴ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 108.

⁹⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 9 ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 53.

⁹⁶ *Ibid.*, 45

Peneliti menggunakan *Internal Consistency*, merupakan pengujian reliabelitas dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, data yang diperoleh dianalisis dengan teknik-teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.⁹⁷

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menghindari kesalahan dalam penyebaran data tidak 100% normal (tidak sempurna), maka dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorove Smirnov*. Uji normalitas ini diuji dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0. Apabila jumlah perhitungan $> 0,05$ (*Alpha*) maka dapat dinyatakan distribusi normal, jika jumlah perhitungan $< 0,05$ (*Alpha*) maka dinyatakan tidak terjadi distribusi normal.⁹⁸

⁹⁷ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 110.

⁹⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 161.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen satu dalam satu model. Jika variabel independen mirip atau hampir sama akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Apabila nilai VIF suatu variabel lebih dari 10 maka terdapat masalah multikolonieritas, jika VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat masalah multikolonieritas pada variabel.⁹⁹

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dibantu oleh program SPSS 21.0. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila nilai sig $> 0,05$ (*Alpha*) maka tidak terjadi

⁹⁹ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 158.

heteroskedastisitas, jika nilai sig < 0,05 (*Alpha*) maka terjadi heteroskedastisitas.¹⁰⁰

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Penelitian ini menggunakan cara uji *Durbin-Watson* (DW test) yang di bantu oleh program SPSS 21.0. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Derbin Watson dengan kriteria jika:

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.¹⁰¹

3. Uji Regresi

Uji regresi merupakan teknik statistik untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas terhadap satu variabel respon. Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda dikarenakan menguji dua variabel

¹⁰⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 137.

¹⁰¹ *Ibid.*, 111

independent (X) dengan formula umum sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Dependen variable

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

e = Rasidual/eror

Fungsi persamaan regresi selain untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y), juga dapat digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y).¹⁰²

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu sebaliknya.

¹⁰² Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi (Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 45.

b. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen. Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin rendah.¹⁰³

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis, yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antar tiga atau lebih variabel dan tidak dapat

¹⁰³ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 164.

digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.¹⁰⁴

Asumsi-asumsi yang mendasari analisis jalur meliputi:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linier, adaptif dan bersifat normal
- b. Variabel terikat minimal dalam dalam skala ukur interval dan *ratio*
- c. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
- d. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjalankan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.¹⁰⁵

Didalam menggambar diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi dan anak panah berkepala dua adalah hubungan korelasi. Jika didalam model terdapat lebih dari satu variabel independen

¹⁰⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 245.

¹⁰⁵ Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistik untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2013), 140.

maka antar variabel harus dihubungkan dengan anak panah berkepala dua (korelasi). Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ke tiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel.

6. *Sobel Test*

Untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak peneliti menggunakan *Sobel Test*, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel mediasi berpengaruh signifikan.¹⁰⁶ Peneliti terlebih dahulu mengalikan koefisien untuk mengetahui pengaruh mediasi, menghitung standar error dari koefisien *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah pengaruh yang muncul melalui variabel antara dan pengaruh total (*total effect*). Hasil dari perhitungan *indirect effect* dapat digunakan untuk menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi.



¹⁰⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 246.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BMT MBS Syariah

KJKS BMT Mandiri Berkah Sejahtera Jiwan berdiri pada tanggal 01 Februari 2012 di Madiun dan pada tanggal 05 September 2012 telah disahkan sebagai Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal wat Tamwil Mandiri Berkah Sejahtera sesuai dengan keputusan menteri koperasi dan usaha kecil menengah Republik Indonesia nomor: 44/BH/XVI.12/402.112/IX/2012.¹⁰⁷

BMT Mandiri Berkah Sejahtera bergerak di bidang jasa pelayanan keuangann syariah (simpanan/tabungan dan pembiayaan). BMT MBS syariah seperti organisasi bisnis pada umumnya, mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan secara optimal, tetapi dengan memperhatikan kaedah dan etika bisnis menurut syariah Islam. Motto dari MBS Syariah adalah Aman, Berkah, Menentramkan.

Delapan tahun BMT MBS Syariah hadir melayani kebutuhan masyarakat dalam perekonomian

¹⁰⁷ Sugeng Widodo, Wawancara, 03 April 2020.

dan membentuk usaha ritel. Pelayanan prima dan sesuai dengan kaidah Islam yang diberikan BMT MBS kepada nasabah sesuai dengan kebutuhannya dan menawarkan berbagai produk pembiayaan dan simpanan dengan prinsip syariah. Kehadiran BMT MBS dapat membantu masyarakat atau nasabah dalam mengembangkan usaha kecil dan menengah. Masyarakat dapat mengajukan pembiayaan sesuai dengan apa yang dibutuhkannya.¹⁰⁸

Produk pembiayaan yang ada di BMT MBS meliputi pembiayaan ijarah, mudhorabah, dan murabahah, sedangkan penghimpun dana dengan produk tabungan. Selain pembiayaan dan tabungan BMT MBS Syariah juga melayani aqiqah. Produk aqiqah ini beraneka ragam dari kambing, dan daging kambing yang sudah diolah (siap saji). BMT MBS Syariah juga bergerak di lembaga zakat dan waqaf. Selama ini BMT MBS Syariah sudah membuka beberapa cabang meliputi, MBSS Jiwan, MBSS dan Baitul Mal Kincang, MBSS Maospati, MBSS Temboro, MBSS Bendo, MBSS Barat, MBSS Dungus, dan MBSS Sumberejo. Sedangkan kantor pusat BMT MBS Syariah berada di Sawah Ndeso kecamatan Jiwan kabupaten Madiun.

¹⁰⁸ Sugeng Widodo, Wawancara, 03 April 2020.

2. Visi dan Misi BMT MBS Syariah

a. Visi BMT MBS Syariah

Menjadi wahana pembangun kemandirian menuju kesejahteraan ekonomi umat sesuai sistem syariah Islamiyah.¹⁰⁹

b. Misi BMT MBS Syariah

- 1) Menumbuhkan dan mengokohkan lembaga keuangan berbasis syariah
- 2) Meningkatkan kemandirian masyarakat khususnya dibidang ekonomi
- 3) Menjadi sarana penyebaran dan penguatan nilai-nilai Islam melalui bidang ekonomi
- 4) Menggali dan memberdayakan potensi ekonomi masyarakat
- 5) Meningkatkan kesejahteraan stakeholder lembaga (nasabah dan masyarakat).

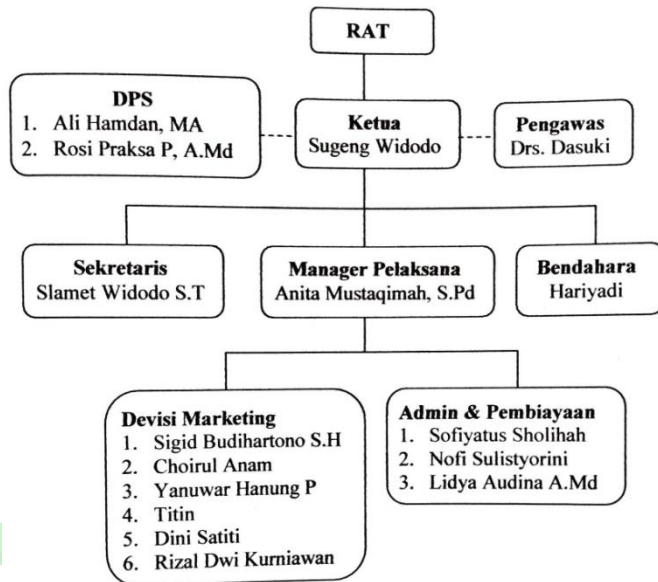
3. Landasan Operasional

- a. “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkanlah sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman” (QS. Al-Baqarah 278)
- b. “Maka jika kamu tidak menggunakan sisa riba, maka ketahuilah bahwa Allah dan Rasulnya akan memerangimu...” (QS. Al-Baqarah 279)
- c. “Orang-orang yang makan (mengambil) riba, tidak akan berdiri melainkan berdiri seperti

¹⁰⁹ Ibid.,

berdirinya orang yang kemasukan setan lantaran tekanan penyakit gila...” (QS. Al-Baqarah 275).¹¹⁰

4. Struktur Organisasi BMT MBS Syariah



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMT MBS Syariah Jiwa

Keterangan:

- a. RAT (Rapat Anggota Tahunan)

RAT dilaksanakan setiap satu tahun sekali, dihadiri oleh semua anggota atau

¹¹⁰ Ika Susilawati, Wawancara, 03 April 2020.

perwakilannya.¹¹¹ Musyawarah ini merupakan kekuasaan tertinggi dalam sistem manajemen BMT MBS dan berhak memutuskan:

- 1) Pengesahaan atau perubahan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART) organisasi.
 - 2) Pemilihan, pengangkatan, dan sekaligus pemberhentian pengurus dan pengawas syariah maupun manajemen.
 - 3) Penetapan anggaran pendapatan dan belanja BMT MBS selama satu tahun.
 - 4) Penetapan visi dan misi organisasi.
 - 5) Pengesahan laporan pertanggungjawaban pengurus tahun sebelumnya.
 - 6) Pengesahan rencana program kerja tahunan.
- b. Dewan Pengawas Syariah (DPS) dan Pengawas Dewan Pengawas Syariah (DPS) dan pengawas bertugas dalam pengawasan BMT MBS yang berkaitan dengan sistem syariah yang dijalankannya. Landasan kerja dewan ini berdasarkan fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN), fungsi utama tersebut meliputi:
- 1) Sebagai penasehat dan pemberi saran dan atau fatwa kepada pengurus dan pengelola mengenai hal-hal yang terkait dengan syariah seperti penetapan produk.

¹¹¹ Dokumentasi, BMT MBS Syariah Jiwan, 2020

- 2) Sebagai mediator antara BMT MBS dengan Dewan Syariah Propinsi atau Dewan Pengawas Syariah Nasional.
 - 3) Mewakili anggota dalam pengawasan syariah.¹¹²
- c. Ketua
- Penanggungjawab seluruh divisi dan merupakan pengurus dalam menjalankan operasional keseharian.
- d. Manager Pelaksana
- Manager pelaksana merupakan struktur pengelola yang tertinggi yang paling bertanggungjawab terhadap operasional BMT MBS. Manager berfungsi merumuskan strategi dan teknik operasional dalam rangka melaksanakan keputusan pengurus atau keputusan musyawarah tahunan.
- e. Sekretaris
- 1) Sekretaris melakukan pengelolaan administrasi segala sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas BMT MBS.
 - 2) Merencanakan rapat rutin koordinasi dan evaluasi kegiatan BMT MBS.
 - 3) Mendistribusikan hasil rapat pengurus/anggota kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

¹¹² Sugeng Widodo, Wawancara, 03 April 2020.

- 4) Menyusun kalender kerja BMT MBS bersama ketua dan bendahara.
 - 5) Menyimpan dan mendokumentasikan hasil operasional BMT MBS baik rapat dan lainnya.¹¹³
- f. Bendahara
- 1) Melakukan pengelolaan keuangan BMT MBS secara keseluruhan.
 - 2) Memberikan laporan mengenai perkembangan simpanan wajib dan simpanan pokok anggota.
- g. Devisi Marketing
- 1) Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.
 - 2) Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses sebenarnya.
 - 3) Melayani pengajuan pembiayaan dan memberikan penjelasan mengenai produk pembiayaan.¹¹⁴

¹¹³ Sugeng Widodo, Wawancara, 03 April 2020.

¹¹⁴ Sugeng Widodo, Wawancara, 03 April 2020.

h. Admin dan Pembiayaan

- 1) Merencanakan dan melaksanakan segala transaksi yang sifatnya tunai.
- 2) Menyelesaikan laporan kas harian.
- 3) Menerima dan mengeluarkan transaksi tunai sesuai dengan batasan wewenang
- 4) Melakukan pengesahaan pada bukti transaksi masuk dan keluar dan meminta validitas dari pihak yang berwenang.

B. Hasil Pengujian Deskriptif

1. Data Sampel Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian dengan membagikan kuesioner secara *online* kepada responden. Kuesioner dibagikan dengan cara intruksi langsung dari pimpinan BMT MBS Syariah kepada pegawai menggunakan media grub pada *handphone*. Dari data pengolahan kuesioner diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1
Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	42	100%
Kuesioner yang diambil	42	100%
Kuesioner yang digunakan	42	100%
Kuesioner yang tidak digunakan	0	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa penyebaran kuesioner pada penelitian ini sebanyak 42 dan kuesioner yang diterima secara *online* sebanyak 42 (100%). Kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 42 (100%). Sehingga kuesioner yang tidak digunakan sebesar 0%.

2. Karakteristik Profil Responden

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai BMT MBS Syariah Jiwan. Responden-responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik penelitian sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin pegawai BMT MBS Syariah Jiwan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	18	43%
Perempuan	24	57%
Total	42	100%

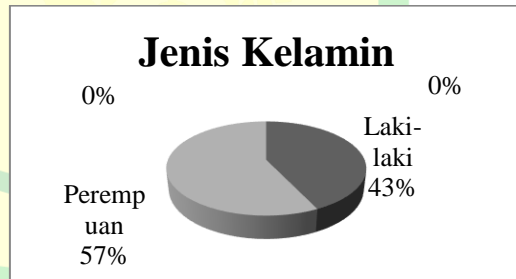
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

PONOROGO

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai BMT MBS Syariah Jiwan yang

menjadi responden berjumlah 42 pegawai. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 pegawai dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 pegawai. Jenis kelamin terbanyak yang menjadi pegawai BMT MBS Syariah Jiwan adalah berjenis kelamin perempuan. Presentase berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Gambar 4.2
Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

b. Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia pegawai BMT MBS Syariah Jiwan adalah sebagai berikut:

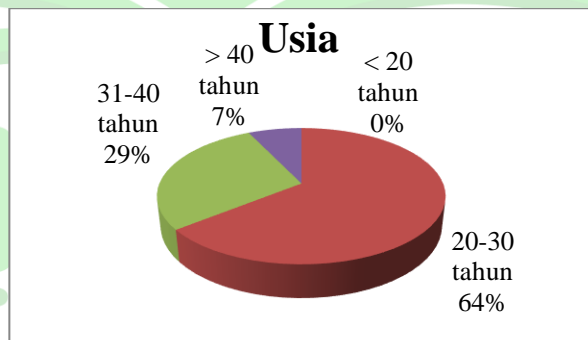
Tabel 4.3
Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	0	0%
20-30 tahun	27	64%
31-40 tahun	12	29%
> 40 tahun	3	7%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai BMT MBS Syariah Jiwan yang menjadi responden berjumlah 42 pegawai. Peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori yaitu usia < 20 tahun, 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan >40 tahun. Usia nasabah < 20 tahun berjumlah nol atau tidak ada pegawai yang berusia < 20 tahun, usia 20-30 tahun sebanyak 27, usia 31-40 tahun sebanyak 12, usia > 40 tahun 3. Usia terbanyak yang menjadi pegawai BMT MBS Syariah Jiwan adalah usia 20-30 tahun dengan jumlah 27 pegawai. Hal ini disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah mereka yang berusia dewasa. Presentase berdasarkan usia sebagai berikut:

Gambar 4.3
Berdasarkan Usia



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir pegawai BMT MBS Syariah Jiwan adalah sebagai berikut:

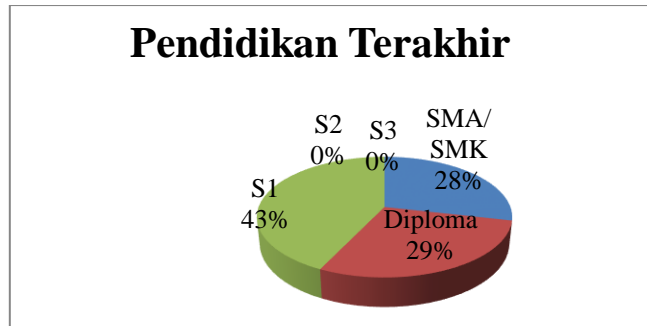
Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	12	28%
Diploma	12	29%
S1	18	43%
S2	0	0%
S3	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai BMT MBS Syariah Jiwan yang menjadi responden berjumlah 42 pegawai dengan pendidikan terakhir pegawai dikategorikan menjadi lima yaitu SMA/SMK, Diploma, S1, S2, dan S3. Pendidikan terakhir SMA/SMK dan diploma sebanyak 12 pegawai, pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 pegawai, sedangkan pendidikan S2 dan S3 berjumlah nol atau tidak ada pegawai yang berpendidikan terakhir S2 dan S3. Pendidikan terakhir terbanyak pada BMT MBS Syariah Jiwan adalah S1 (setara 1) yang berjumlah 18 pegawai. Presentase berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Gambar 4.4
Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja pegawai BMT MBS Syariah Jiwan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Lama Bekerja

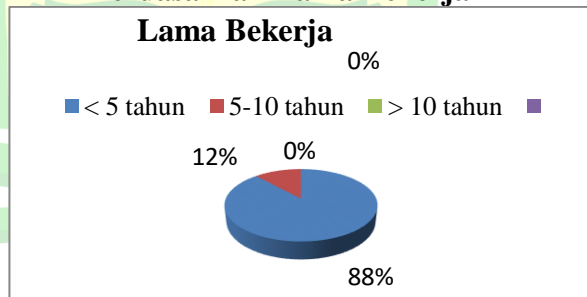
Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 5 tahun	37	88%
5-10 tahun	5	12%
>10 tahun	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai BMT MBS Syariah Jiwan yang menjadi responden berjumlah 42 pegawai.

Peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori yaitu, < 5 tahun, 5-10 tahun, dan >10 tahun. Pegawai yang bekerja selama < 5 tahun sebanyak 37 pegawai, 5-10 tahun 5 orang, dan > 10 tahun sebanyak nol atau tidak ada pegawai yang bekerja > 10 tahun. Lama bekerja terbanyak pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan adalah < 5 tahun yang berjumlah 37 pegawai, hal tersebut disimpulkan bahwa selama delapan tahun berdiri, rata-rata pegawai BMT MBS Syariah Jiwan bekerja < 5 tahun. Presentase berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Gambar 4.5
Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

e. Berdasarkan Gaji

Adapun data mengenai lama bekerja pegawai BMT MBS Syariah Jiwan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Gaji

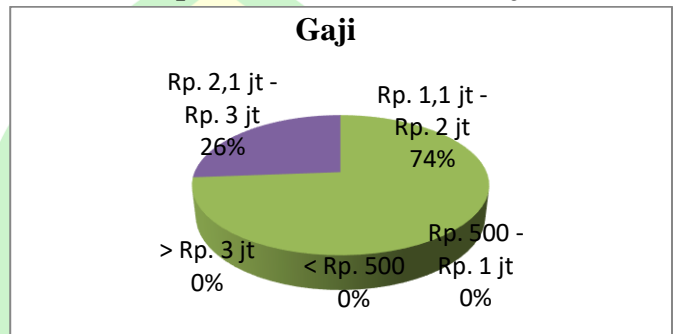
Gaji	Jumlah	Presentase
< Rp. 500	0	0%
Rp. 500– Rp. 1jt	0	0%
Rp. 1,1 jt – Rp. 2 jt	31	74%
Rp. 2,1 jt – Rp. 3 jt	11	26%
>Rp. 3 jt	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai BMT MBS Syariah Jiwan yang menjadi responden berjumlah 42 pegawai dengan gaji pegawai dikategorikan sebesar < Rp. 500.000,00, Rp. 500.000,00 – Rp. 1.000.000,00, Rp. 1.000.100,00 – Rp. 2.000.000,00, Rp. 2.000.100,00 – Rp. 3.000.000,00, dan >Rp. 3.000.000,00. Rata-rata gaji pegawai yang didapat Rp. 1.000.100,00 – Rp. 2.000.000,00 berjumlah 31 pegawai dan Rp. 2.000.100,00 – Rp. 3.000.000,00 berjumlah 11 pegawai. Banyaknya gaji yang diperoleh pegawai disesuaikan dengan masa kerja dan upah

minimum kabupaten Madiun. Presentase berdasarkan gaji adalah sebagai berikut.

Gambar 4.6
Data Responden Berdasarkan Gaji



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

C. Hasil Anslisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan sebagai alat ukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.¹¹⁵ Peneliti menetapkan taraf signifikansi 5%, apabila $r_{hitung} >$

¹¹⁵ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 108.

r_{tabel} dengan nilai korelasi (r) = 0,05, maka butir pertanyaan dan indikator dikatakan valid, jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid. Berikut ini hasil uji validitas dari jawaban responden, meliputi:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,571	0,361	Valid
2	0,680	0,361	Valid
3	0,626	0,361	Valid
4	0,677	0,361	Valid
5	0,623	0,361	Valid
6	0,588	0,361	Valid
7	0,620	0,361	Valid
8	0,560	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dari butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,519	0,361	Valid
2	0,504	0,361	Valid
3	0,617	0,361	Valid

4	0,581	0,361	Valid
5	0,397	0,361	Valid
6	0,632	0,361	Valid
7	0,418	0,361	Valid
8	0,443	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dari butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,518	0,361	Valid
2	0,550	0,361	Valid
3	0,631	0,361	Valid
4	0,497	0,361	Valid
5	0,381	0,361	Valid
6	0,541	0,361	Valid
7	0,501	0,361	Valid
8	0,424	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dari butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,445	0,361	Valid
2	0,464	0,361	Valid
3	0,472	0,361	Valid
4	0,568	0,361	Valid
5	0,551	0,361	Valid
6	0,613	0,361	Valid
7	0,494	0,361	Valid
8	0,548	0,361	Valid
9	0,505	0,361	Valid
10	0,623	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam dari butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dari indikator variabel. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi data yang dihasilkan dapat

diandalkan.¹¹⁶ Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut ini hasil uji reliabelitas penelitian:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,751	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,711	0,6	Reliabel
Budaya Kerja	0,706	0,6	Reliabel
Etos Kerja Islam	0,725	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,751, variabel disiplin kerja 0,711, variabel budaya kerja 0,706, dan variabel etos kerja Islam 0,725. *Cronbach's Alpha* dikatakan cukup apabila memenuhi nilai batas yaitu di atas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan etos kerja Islam adalah reliabel. Jadi

¹¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 9 ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 45.

artinya instrumen penelitian dapat dipercaya atau diandalkan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila jumlah perhitungan $> 0,05$ (*Alpha*) maka dapat dinyatakan distribusi normal, jika jumlah perhitungan $< 0,05$ (*Alpha*) maka dinyatakan tidak terjadi distribusi normal.¹¹⁷

Persamaan 1 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Budaya Kerja)

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37435249
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.066
	Negative	-.107

¹¹⁷ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 156.

Kolmogorov-Smirnov Z	.696
Asymp. Sig. (2-tailed)	.718

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai *Unstandardized Residual* sig 0,718 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hal dapat dinyatakan bahwa uji normalitas terpenuhi, yang berarti residual menyebar secara normal.

Persamaan 2 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Islam)

Tabel 4.13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24992593
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.050
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.541
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932

- a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai *Unstandardized Residual* sig 0,932 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hal dapat dinyatakan bahwa uji normalitas terpenuhi, yang berarti rasidual menyebar secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniertitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen satu dalam satu model. Apabila nila VIF suatu variabel lebih dari 10 maka terdapat masalah multikolonieritas, jika VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat masalah multikolonieritas pada variabel.¹¹⁸

Persamaan 1 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Budaya Kerja)

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,925	1,081	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin	0,925	1,081	Tidak Terjadi

¹¹⁸ Ibid., 158

Kerja (X_2)			Multikolinieritas
-----------------	--	--	-------------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas variabel motivasi kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,081 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,081. Nilai VIF dari masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinieritas dan dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel independen.

Persamaan 2 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Islam)

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,925	1,081	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,618	1,618	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Kerja (Z)	0,647	1,545	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas variabel motivasi kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,081, variabel disiplin kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,618, variabel budaya kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,545. Nilai VIF dari masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinieritas dan dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Apabila nilai sig $> 0,05$ (*Alpha*) maka tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai sig $< 0,05$ (*Alpha*) maka terjadi heteroskedastisitas.¹¹⁹

Persamaan 1 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Budaya Kerja)

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T _{hitung}	Sig	Keterangan
Motivasi	-	0,359	Tidak Terjadi

¹¹⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 137.

Kerja (X_1)	0,928		Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	-	0,382	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
	0,884		

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas motivasi kerja memiliki nilai sig 0,359 dan disiplin kerja memiliki nilai sig 0,382. Maka nilai sig pada masing-masing variabel $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen.

Persamaan 2 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Islam)

Tabel 4.17

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T_{hitung}	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	- 1,946	0,059	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	- 0,588	0,560	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Kerja (Z)	- 0,957	0,345	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas motivasi kerja memiliki nilai sig 0,059, disiplin kerja memiliki nilai sig 0,560 dan budaya kerja memiliki nilai sig 0,345. Maka nilai sig pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya kerja $> 0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen.

d. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Metode uji autokorelasi yang digunakan dengan Durbin-Watson.¹²⁰

Persamaan 1 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Budaya Kerja)

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson		Keterangan
	dU	4-dU	
1,956	1,615	2,385	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $dw = 1,956$, $n = 42$, $k = 2$, dan $dU = 1,615$. Sehingga diperoleh data $1,615 < 1,956 < 2,385$ ($dU < DW < 4 - dU$), maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi atau dapat diartikan uji autokorelasi terpenuhi.

¹²⁰ Ibid., 111

**Persamaan 2 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja,
dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Islam)**

Tabel 4.19

Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson		Keterangan
	dU	4-dU	
2,176	1,666	2,334	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $dw = 2,176$, $n = 42$, $k = 3$, dan $dU = 1,666$. Sehingga diperoleh data $1,666 < 2,176 < 2,334$ ($dU < DW < 4 - dU$), maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi atau dapat diartikan uji autokorelasi terpenuhi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

Persamaan 1 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Budaya Kerja)

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (Beta)
Constant	6,876
Motivasi Kerja	0,018

Disiplin Kerja	0,681
----------------	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = \beta + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Z = 6,876 + 0,018 X_1 + 0,681 X_2 + \epsilon$$

- 1) Konstanta sebesar 6,876 mempunyai arti bahwa ketika motivasi kerja dan disiplin kerja nilainya nol, maka budaya kerja akan meningkat sebesar 6,876.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,018 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 0,018 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,681 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan, maka budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 0,681 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.

Persamaan 2 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Islam)

Tabel 4.21

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (Beta)
Constant	17,326
Motivasi Kerja	0,457
Disiplin Kerja	0,424
Budaya Kerja	-0,316

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + \varepsilon$$

$$Y = 17,326 + 0,457 X_1 + 0,424 X_2 - 0,316Z + \varepsilon$$

- a. Konstanta sebesar 17,326 mempunyai arti bahwa ketika motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja nilainya nol, maka etos kerja Islam akan meningkat sebesar 17,326.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,457 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka etos kerja Islam mengalami kenaikan sebesar 0,457 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,424 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan, maka etos kerja Islam mengalami kenaikan sebesar 0,424 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.
- d. Koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar -0,316 artinya jika budaya kerja mengalami kenaikan, maka etos kerja Islam mengalami penurunan sebesar -0,316 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu sebaliknya, dengan taraf signifikan 0,05.

Persamaan 1 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Budaya Kerja)

Tabel 4.22
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,119	0,906	Tidak Ada Pengaruh
Disiplin Kerja (X_2)	4,401	0,000	Ada Pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} dan nilai sig untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel X_1 motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,119 dan nilai sig 0,906. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,119 < 1,684$ dan nilai sig $0,906 > 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh X_1 terhadap Z. Variabel X_2

disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,401 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,401 > 1,684$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh X_2 terhadap Z.

Persamaan 2 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Islam)

Tabel 4.23
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	3,235	0,003	Ada Pengaruh
Disiplin Kerja (X_2)	2,334	0,025	Ada Pengaruh
Budaya Kerja (Z)	- 2,059	0,046	Ada Pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} dan nilai sig untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel X_1 motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,235 dan nilai sig 0,003. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,235 > 1,684$ dan nilai sig $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh X_1 terhadap Y. Variabel X_2 disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,334 dan nilai sig 0,025. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,334 > 1,684$ dan nilai sig $0,025 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Artinya ada pengaruh X_2 terhadap Y. Variabel Z. Budaya kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,059 dan nilai sig 0,046. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu -2,059 < -1,684 dan nilai sig 0,046 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh Z terhadap Y.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen. Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin rendah.¹²¹

Persamaan 1 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Budaya Kerja)

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.320	2.43447

¹²¹ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*,

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Budaya Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *R Square* yang diperoleh sebesar 0,353 atau 35,3% budaya kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan 2 (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Islam)

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.294	2.33705

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja Islam

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *R Square* yang diperoleh sebesar 0,346 atau 34,6% etos kerja Islam dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja. Sedangkan sisanya 65,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

- a. Analisis Pengaruh Langsung Variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Budaya Kerja (Z)

Tabel 4.26
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.320	2.43447

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Budaya Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.27
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.876	4.650		1.479	.147
Motivasi	.018	.147	.016	.119	.906
1 Disiplin Kerja	.681	.155	.589	4.401	.000

a. Dependent Variable: Budaya Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai } e1 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,353^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,125} \\
 &= \sqrt{0,875} \\
 &= 0,935
 \end{aligned}$$

Budaya kerja (Z) = $\alpha + b_1$ Nilai Motivasi (X_1) + b_2 Disiplin Kerja (X_2) + e1(1)

Jadi persamaan I

$$Z = 6,876 + 0,018 + 0,681 + 0,935$$

Interpretasi persamaan I pengaruh langsung variabel motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap budaya kerja:

1) Konstanta (α) = 6,876

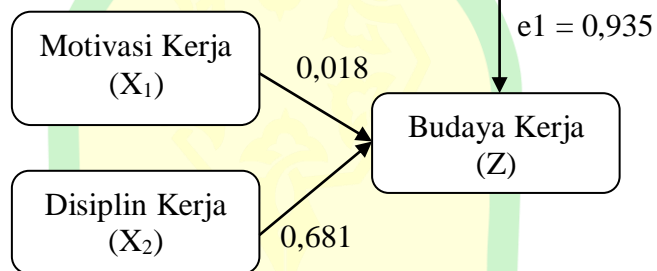
Artinya jika motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai 0 maka budaya kerja nilainya sebesar 6,876

2) Variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap budaya kerja

Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) 0,018 dan disiplin kerja (X_2) 0,681 mempunyai nilai positif terhadap budaya kerja (Z) artinya semakin meningkat motivasi dan disiplin kerja akan meningkatkan budaya kerja.

3) Variabel pengganggu (e_1)

Pengaruh variabel pengganggu (e_1) sebesar 0,935 karena nilai e_1 dari angka 1 maka artinya pengaruh di luar model yang diteliti dalam penelitian ini lemah.



Gambar 4.7
Total Pengaruh Langsung X_1 dan X_2
Terhadap Z

- b. Analisis Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Kerja (Z) Terhadap Etos Kerja Islam (Y)

Tabel 4.28
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.294	2.33705

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja Islam
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.29
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.326	4.587		3.777	.001
Motivasi Kerja	.457	.141	.441	3.235	.003
1 Disiplin Kerja	.424	.182	.390	2.334	.025
Budaya Kerja	-.316	.154	-.336	-2.059	.046

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islam
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai } e2 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,346^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,120} \\
 &= \sqrt{0,880} \\
 &= 0,938
 \end{aligned}$$

Etos Kerja Islam = $\alpha + b_1$ Nilai Motivasi (X_1) + b_2 Disiplin Kerja (X_2) + b_3 Budaya Kerja (Z) + e_2 (2)

Jadi persamaan II

$$Y = 17,326 + 0,457 + 0,424 - 0,316 + 0,938$$

Interpretasi persamaan II pengaruh langsung variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap etos kerja Islam:

1) Konstanta (α) = 17,326

Artinya jika motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan budaya kerja (Z) memiliki nilai 0 maka etos kerja Islam (Y) nilainya sebesar 17,326

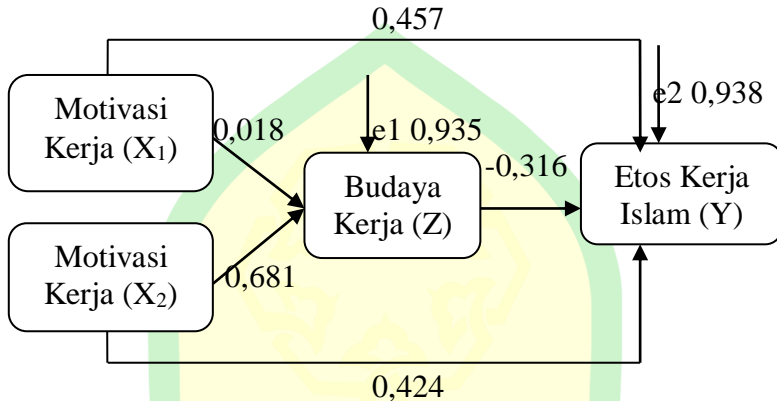
2) Variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja Islam

Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) 0,457 dan disiplin kerja (X_2) 0,424 mempunyai nilai positif terhadap etos kerja Islam (Y) artinya semakin meningkat motivasi dan disiplin kerja akan meningkatkan etos kerja Islam (Y). Sedangkan nilai koefisien budaya kerja (Z) (-0,316) mempunyai nilai negatif terhadap etos kerja Islam (Y) artinya semakin tinggi budaya kerja akan menurunkan etos kerja Islam (Y).

3) Variabel pengganggu (e_2)

Pengaruh variabel pengganggu (e_2) sebesar 0,938 karena nilai e_2 dari angka 1 maka

artinya pengaruh di luar model yang diteliti dalam penelitian ini lemah.



Gambar 4.8

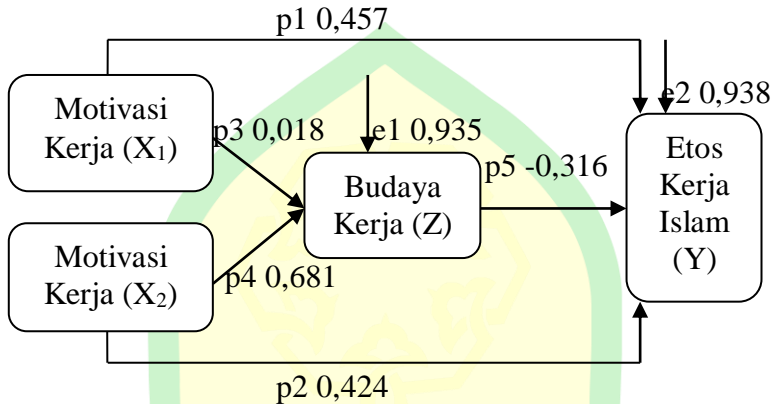
Total Pengaruh Langsung X₁, X₂, dan Z Terhadap Y

- c. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel terjadi. Pengaruh tidak langsung adalah jika ada variabel ke tiga yang memediasi hubungan kedua variabel.¹²² Sedangkan pengaruh total merupakan

¹²² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 247.

penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.



Gambar 4.9
Model Jalur Path Analysis

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Kerja

a) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap etos kerja Islam (P1) = 0,457

b) Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap etos kerja Islam melalui budaya kerja $P3 \times P5 = 0,018 \times (-0,316) = (-0,006)$

Maka pengaruh tidak langsung X₁ ke Y melalui Z sebesar (-0,006)

- c) Pengaruh total variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam melalui budaya kerja P1 + (P3 x P5) = 0,457 + (-0,006) = 0,451
Maka pengaruh total X₁ ke Y melalui Z sebesar 0,451
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja
- a) Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap etos kerja Islam (P2) = 0,424
- b) Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap etos kerja Islam melalui budaya kerja P4 x P5 = 0,681 x (-0,316) = (-0,215)
Maka pengaruh tidak langsung X₂ ke Y melalui Z sebesar (-0,215)
- c) Pengaruh total variabel disiplin kerja dan etos kerja Islam melalui budaya kerja P2 + (P4 x P5) = 0,424 + (-0,215) = 0,209
Maka pengaruh total X₁ ke Y melalui Z sebesar 0,209

Tabel 4.30

Ringkasan Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z	e1 dan e2	Pengaruh Total
Motivasi Kerja	0,457	-0,006		0,451
Disiplin Kerja	0,424	-0,215		0,209

Budaya Kerja	-	-	0,935	0,935
Etos Kerja Islam	-	-	0,938	0,938

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

6. Sobel Test

Setelah diketahui pengaruh tidak langsung selanjutnya menghitung apakah variabel mediasi signifikan atau tidak dengan *Sobel Test* maka *standar error* dari koefisien *indirect effect* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{a. } Sp3p5 &= \sqrt{p5^2 + p3^2Sp5^2 + Sp3^2Sp5^2} \\
 &= \sqrt{(-0,316)^2 0,147^2 + 0,018^2 0,154^2 + 0,147^2 0,154^2} \\
 &= \sqrt{0,0021577883 + 0,00000768398 + 0,0005124790} \\
 &= \sqrt{0,00267795132} = 0,0517489258 \rightarrow 0,052
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. } Sp4p5 &= \sqrt{p5^2 + p4^2Sp5^2 + Sp4^2Sp5^2} \\
 &= \sqrt{(-0,316)^2 0,155^2 + 0,681^2 0,154^2 + 0,155^2 0,154^2} \\
 &= \sqrt{0,0023990404 + 0,0109985559 + 0,0005697769} \\
 &= \sqrt{0,0139673732} = 0,118183642 \rightarrow 0,118
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas, dapat diitung t statistik pengaruh mediasi sebagai berikut:

$$t1 = \frac{p3p5}{Sp3p5} = \frac{(-0,006)}{0,052} = (-0,115)$$

$$t2 = \frac{p4p5}{Sp4p5} = \frac{(-0,215)}{0,118} = (-1,822)$$

Berdasarkan hasil pengukuran diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pada uji sobel diketahui t_{hitung} sebesar (-0,115) lebih besar dari t_{tabel} (-1,684) dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,451 signifikan. Dengan demikian variabel budaya kerja dapat menjadi mediator hubungan antara motivasi kerja terhadap etos kerja Islam. Artinya variabel motivasi kerja dapat meningkatkan etos kerja Islam dengan perantara variabel budaya kerja.
- b. Pada uji sobel diketahui t_{hitung} sebesar (-1,822) lebih kecil dari t_{tabel} (-1,684) dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,209 tidak signifikan. Dengan demikian variabel budaya kerja tidak dapat menjadi madiator hubungan antara disiplin kerja terhadap etos kerja Islam. Artinya variabel disiplin kerja dapat menurunkan etos kerja Islam dengan perantara budaya kerja.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini bahwa dalam analisis jalur akan diketahui melalui jalur langsung dan tidak langsung dalam meningkatkan etos kerja Islam pegawai BMT MBS Syariah.

1. Hasil perhitungan analisis jalur motivasi kerja (X_1) terhadap etos kerja Islam (Y)

Pengujian pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja Islam pegawai di BMT MBS Syariah dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan β_1 atau koefisien regresi sebesar 0,457, artinya jika motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai meningkat maka akan meningkatkan etos kerja Islam pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan sebesar 0,457.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,235 dan nilai sig 0,003. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,235 > 1,684$ dan nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,003 < 0,05$, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islam pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan. Hasil penelitian ini dapat menjawab hipotesis yang pertama yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja X_1 terhadap etos kerja Islam Y pada BMT MBS Syariah Jiwan.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja Islam. Artinya, jika berdasarkan indikator motivasi kerja yang terdiri dari upah kerja atau gaji, tantangan dan tanggung jawab, *reward* atau penghargaan, serta keamanan

dalam bekerja dapat memotivasi pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan etos kerja Islam.¹²³

Ambar Teguh Sulistiyani dalam bukunya menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian dorongan kepada pegawai supaya pegawai dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam penelitian ini diketahui bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja Islam sangat tinggi. Sesuai dengan definisi etos kerja Islam menurut Toto Tasmara, etos kerja Islam merupakan gairah atau semangat kerja yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, baik, dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.¹²⁴

Berdasarkan hasil analisis bahwa motivasi berpengaruh terhadap etos kerja Islam hasil temuan mendukung atau sesuai dengan teori yang peneliti gunakan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islam seperti penelitian yang dilakukan oleh Jovi Ananda

¹²³ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkomunikasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)* (Jakarta: PT Grasindo, 2002), 245.

¹²⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

Pratama (2019) yang berjudul “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan”.

Bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka etos kerja Islam atau semangat kerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa pihak BMT MBS Syariah Jiwan harus benar-benar memperhatikan motivasi kerja pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan agar tujuan dan harapan perusahaan BMT MBS Syariah tercapai dan terpenuhi, maka BMT MBS Syariah Jiwan lebih maju dan berkembang.

2. Hasil perhitungan analisis jalur disiplin kerja (X_2) terhadap etos kerja Islam (Y)

Pengujian kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja Islam pegawai di BMT MBS Syariah dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan β_2 atau koefisien regresi sebesar 0,424, artinya jika disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai meningkat maka akan meningkatkan etos kerja Islam pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan sebesar 0,424.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,334 dan nilai sig 0,025. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,334 > 1,684$ dan nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,025 < 0,05$, sehingga disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islam pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan. Hasil penelitian ini dapat menjawab hipotesis yang kedua yaitu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel disiplin kerja X_2 terhadap etos kerja Islam Y .

Berdasarkan pernyataan tersebut disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi etos kerja Islam. Artinya, jika berdasarkan indikator disiplin kerja yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, sanksi dan hukuman, serta ketegasan dapat menumbuhkan sikap disiplin kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya dan menumbuhkan sikap baik dalam lingkungan pekerjaan hal tersebut akan meningkatkan etos kerja Islam.¹²⁵

Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa kedisiplinan menjadi fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan atau pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.¹²⁶ Penelitian ini sesuai dengan telaah yang dikemukakan oleh Hani Handoko bahwa kedisiplinan ada dua tipe, yaitu:

- a. Disiplin preventif, merupakan pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mendorong

¹²⁵ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 195.

¹²⁶ *Ibid.*, 193

pegawai agar mengikuti standart dan aturan perusahaan.

- b. Disiplin korektif, merupakan tindakan yang bertujuan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan perusahaan dan mencoba untuk menghindari dan meminimalisir pelanggaran selanjutnya.¹²⁷

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan etos kerja Islam hal ini BMT MBS Syariah Jiwan harus benar-benar memperhatikan disiplin kerja. Jika disiplin kerja ditingkatkan maka pegawai akan lebih semangat dan berhati-hati dalam bekerja hal tersebut akan meningkatkan hasil kerja pegawai dan kedisiplinan akan memberikan rasa puas terhadap pelayanan nasabah, dan tugas-tugas yang diberikan pada pegawai terlaksana dan tercapai, sehingga target dan tujuan perusahaan terpenuhi.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan yang dilakukan oleh Vietriana Gustinsia dkk yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Etos

¹²⁷ Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014), 208.

Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup”.

3. Hasil perhitungan analisis jalur motivasi kerja (X_1) terhadap etos kerja Islam (Y) melalui budaya kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap etos kerja Islam sebesar 0,457 sedangkan nilai koefisien motivasi kerja terhadap etos kerja Islam melalui budaya kerja sebagai variabel intervening sebesar (-0,006). Maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja (X_1) terhadap etos kerja Islam (Y) dengan budaya kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Budaya kerja tidak mampu memediasi antara variabel motivasi kerja terhadap etos kerja Islam dikarenakan nilai koefisien mediasi sebesar (-0,006) lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja berpengaruh positif terhadap budaya kerja dan budaya kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja Islam.

Hal ini tidak sesuai dengan teori yang mengemukakan bahwa budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, merupakan komitmen organisasi dalam membentuk sumber daya manusia, proses dalam bekerja, dan untuk memperoleh hasil kerja

yang lebih baik, karena budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat, serta kebiasaan dalam melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari.¹²⁸ Dan tidak sesuai dengan telaah yang dikemukakan oleh Panji Anoraga, menyebutkan dalam faktor-faktor etos kerja Islam salah satunya adalah budaya. Pengertian budaya dalam faktor etos kerja Islam adalah sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja pegawai juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos kerja ini juga disebut sebagai etos kerja. Budaya dalam bekerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai hasil kerja.¹²⁹

Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan upah kerja atau gaji, tantangan dan tanggung jawab, *reward* atau penghargaan, serta keamanan dalam bekerja.

¹²⁸ Yoyo Sudaryo dan Agus Aribowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)* (Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), 2018), 108.

¹²⁹ Panji Anoraga, *Pesikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 52.

Perusahaan jika meningkatkan motivasi kerja akan tercipta semangat dan etos kerja Islam yang tinggi agar pegawai lebih giat dalam bekerja.¹³⁰

Budaya kerja dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai variabel moderating karena variabel moderating merupakan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kedua variabel. Hasil dari analisis jalur yang bernilai negatif maka memperlemah variabel X_1 terhadap Y . Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t_{hitung} untuk variabel budaya kerja dengan etos kerja Islam sebesar $-2,059$ lebih $< t_{tabel}$ $-1,684$ dan nilai sig $0,046 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi budaya kerja maka etos kerja Islam akan semakin rendah atau menurun. Hasil pengujian tersebut tidak sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Pencapaian peningkatan kualitas yang lebih baik, diharapkan bersumber dari

¹³⁰ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkomunikasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, 245.

setiap individu yang terkait dalam budaya kerja itu sendiri.¹³¹

Dalam penelitian ini diketahui bahwa kontribusi pengaruh budaya kerja sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap etos kerja Islam sangatlah rendah. BMT MBS Syariah Jiwan perlu memperhatikan dan meningkatkan budaya kerja dengan memperhatikan sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap lingkungan, sikap terhadap waktu, serta perilaku ketika bekerja. Pimpinan atau manager lebih meningkatkan budaya kerja yang ada di BMT MBS Syariah Jiwan. Sehingga budaya kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi atau variabel intervening antara motivasi kerja terhadap etos kerja Islam melalui budaya kerja.

4. Hasil perhitungan analisis jalur disiplin kerja (X_2) terhadap etos kerja Islam (Y) melalui budaya kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja terhadap etos kerja Islam sebesar 0,424 sedangkan nilai koefisien disiplin kerja terhadap etos kerja Islam melalui budaya kerja sebagai variabel intervening sebesar (-0,215). Maka H_0 diterima H_4 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh tidak

¹³¹ Yoyo Sudaryo dan Agus Aribowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*, 108.

langsung antara disiplin kerja (X_2) terhadap etos kerja Islam (Y) dengan budaya kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Budaya kerja tidak mampu memediasi antara variabel disiplin kerja terhadap etos kerja Islam dikarenakan nilai koefisien mediasi sebesar (-0,215) lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh positif terhadap budaya kerja dan budaya kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja Islam.

Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, sanksi dan hukuman, serta ketegasan.¹³² Perusahaan dapat menumbuhkan sikap disiplin kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya dan menumbuhkan sikap baik dalam lingkungan pekerjaan sehingga tercipta etos kerja Islam yang tinggi agar pegawai lebih giat dalam bekerja.

Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan bahwa budaya dapat diartikan sebagai karya cipta manusia yang dibuat, dihasilkan, dan dipakai sebagai tata kehidupan sehari-hari. Budaya yang diterapkan dalam kehidupan dalam periode waktu yang lama dapat mempengaruhi pembentukan

¹³² Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 195.

diri, seperti kebiasaan rajin bekerja, kebiasaan ini berpengaruh pada semangat rajin bekerja sampai usia tua.¹³³ Dan tidak sesuai dengan telaah yang dikemukakan oleh Toto Tasmara, menyebutkan dalam ciri-ciri etos kerja muslim yang salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Toto Tasmara disiplin berkaitan dengan sikap disiplin yaitu tetap taat dan memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri pada saat situasi yang menekan.¹³⁴

Budaya kerja dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai variabel moderating karena variabel moderating merupakan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kedua variabel. Hasil dari analisis jalur yang bernilai negatif maka memperlemah variabel X_2 terhadap Y . Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t_{hitung} untuk variabel budaya kerja dengan etos kerja Islam sebesar $-2,059$ lebih $< t_{tabel} -1,684$ dan nilai sig $0,046 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi budaya kerja maka etos kerja Islam akan semakin rendah atau menurun. Hasil pengujian tersebut tidak sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya

¹³³ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)* (Bandung: ALFABETA, 2016), 49.

¹³⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 88.

membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Pencapaian peningkatan kualitas yang lebih baik, diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam budaya kerja itu sendiri.¹³⁵

Dalam penelitian ini diketahui bahwa kontribusi pengaruh budaya kerja sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap etos kerja Islam sangatlah rendah. Pegawai BMT MBS Syariah Jiwan kurang memperhatikan sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap lingkungan, sikap terhadap waktu, serta perilaku ketika bekerja.¹³⁶ Jika pegawai lebih memperhatikan budaya kerja, dan menerapkan budaya kerja dalam aktivitas pekerjaan, maka budaya kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi atau variabel intervening antara disiplin kerja terhadap etos kerja Islam.

¹³⁵ Yoyo Sudaryo dan Agus Aribowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*, 109.

¹³⁶ *Ibid.*, 109

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian deskripsi dan analisis data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t_{hitung} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja X_1 terhadap etos kerja Islam Y pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan. Hal tersebut dapat menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap etos kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun. Dari hasil analisis data nilai koefisien motivasi kerja 0,457 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka etos kerja Islam akan mengalami kenaikan. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara X_1 terhadap Y .
2. Berdasarkan rumusan masalah yang kedua hasil penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh

langsung terhadap etos kerja Islam pada BMT MBS Syariah Jiwan. Dari hasil analisis data nilai koefisien disiplin kerja 0,424 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan, maka etos kerja Islam akan mengalami kenaikan. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara X_2 terhadap Y . Hasil uji t_{hitung} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel disiplin kerja X_2 terhadap etos kerja Islam Y pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan.

3. Budaya kerja tidak mampu menjadi mediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap etos kerja Islam pegawai BMT MBS Syariah Jiwan, hal ini dapat diketahui dari nilai pengaruh tidak langsung yang memiliki nilai negatif. Maka H_3 ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja (X_1) terhadap etos kerja Islam (Y) dengan budaya kerja (Z) sebagai variabel intervening pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan. Hal tersebut dapat menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu apakah motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap etos kerja Islam dengan budaya kerja sebagai variabel intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan. Berdasarkan nilai koefisien budaya kerja terhadap

etos kerja Islam (-0,316) artinya budaya kerja mengalami kenaikan maka etos kerja Islam mengalami penurunan, nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara Z terhadap Y. Sehingga budaya kerja tidak dapat menjadi mediasi antara motivasi kerja terhadap etos kerja Islam.

4. Budaya kerja tidak mampu menjadi mediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap etos kerja Islam pegawai BMT MBS Syariah Jiwan, hal ini dapat diketahui dari nilai pengaruh tidak langsung yang memiliki nilai negatif. Maka H_4 ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja (X_2) terhadap etos kerja Islam (Y) dengan budaya kerja (Z) sebagai variabel intervening pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan. Hal tersebut dapat menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap etos kerja Islam dengan budaya kerja sebagai variabel intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan. Berdasarkan nilai koefisien budaya kerja terhadap etos kerja Islam (-0,316) artinya budaya kerja mengalami kenaikan maka etos kerja Islam mengalami penurunan, nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara Z terhadap Y. Sehingga budaya kerja tidak dapat menjadi mediasi antara disiplin kerja terhadap etos kerja Islam.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, ada saran-saran yang dapat diberikan agar mendapat hasil yang lebih baik:

1. Berdasarkan permasalahan yang dimuat dilatar belakang bahwa target perusahaan tidak terpenuhi pada dasarnya motivasi sudah diberikan oleh pimpinan. Akan tetapi semangat atau etos kerja Islam yang ada pada diri pegawai sangatlah kurang. Hasil analisis dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap etos kerja Islam, sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pegawai tinggi dan etos kerja Islam pegawai meningkat. Sebaiknya pemimpin atau manager bertindak lebih lanjut dengan meningkatkan motivasi kerja kepada pegawai dengan menambahkan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai. Seperti memberikan *reward* kepada pegawai, penghargaan atas hasil kerja, selain itu memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, sehingga pegawai lebih bersemangat dan memiliki jiwa etos kerja Islam yang tinggi. Hal tersebut dapat memperbaiki kinerja pegawai serta dapat memenuhi target perusahaan.
2. Berdasarkan permasalahan yang dimuat di latar belakang bahwa SOP tidak dijalankan oleh pegawai

dengan benar. Semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sangatlah tinggi dan rasa empati dengan sikap saling bekerja sama di pegawai BMT MBS Syariah Jiwan sangatlah baik. Akan tetapi hasil kerja yang telah dikerjakan tidak dikroscek atau diperiksa ulang oleh pegawai, hal tersebut mengakibatkan kesalahan dalam pelaporan hasil kerja. Hasil analisis dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap etos kerja Islam, sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja pegawai tinggi dan etos kerja Islam pegawai meningkat. Sebaiknya sikap disiplin pegawai ditingkatkan dan memberikan ketegasan kepada pegawai agar lebih berhati-hati dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu pimpinan juga memberikan teladan kepada pegawai terkait SOP agar pegawai mendapatkan contoh yang baik. Hal tersebut bertujuan untuk menanggulangi kesalahan laporan kinerja dan lebih mematuhi SOP yang berlaku pada BMT MBS Syariah Jiwan.

3. Berdasarkan hasil analisis variabel budaya kerja bernilai nilai negatif dan tidak dapat menjadi variabel mediasi antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja Islam. Sehingga perlunya peningkatan nilai-nilai budaya kerja di BMT MBS Syariah Jiwan dengan meningkatkan keyakinan, perilaku, dan sikap yang dijadikan

sebagai pedoman individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran, laporan maupun acuan mengenai keefektifan yang dipakai perusahaan dalam menjalankan produktivitas kerja dengan tujuan mendapatkan etos kerja Islam yang baik. Diharapkan perusahaan dapat memanfaatkan sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai peningkatan produktivitas kerja perusahaan BMT MBS Syariah Jiwana.
5. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pemilihan data dalam penentuan penelitian data primer dan dapat menambahkan variabel yang diduga akan mempengaruhi etos kerja Islam seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Anoraga, Panji. *Pesikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Aziz, Abdul. *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: ALFABETA, 2016.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 9 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Handoko, Hani. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.

Idri. *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Prespektif Hadist Nabi)*. Jakarta: Kencana, 2015.

Kriyantono, Rachmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasi (Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran)*. Jakarta: Kencana, 2006.

- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Mardani. *Hukum Bisnis Syariah*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
-, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Prasetyo, Bambang, dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rivai Zainal, Veithzal. *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan secara Islami)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Ridwan, dan Sunarto. *Pengantar Statistik untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- Sudaryo, Yoyo, dan Agus Aribowo. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), 2018.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA, 2017.
-, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2016.
- Sujarweni, Wiratna. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Sumardjo, Mahendro, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: ALFABETA, 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
-, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA, 2018.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

Teguh Sulistiyani, Ambar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Tua Efendi Hariandja, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkomunikasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Grasindo, 2002.

Tri Basuki, Agus, dan Nano Prawoto. *Analisis Regresi (Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.

JURNAL:

Ananda Pratama, Jovi. "Pengaruh Religiustitas dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi: Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko)". *Skripsi*. Mukomuko: IAIN Bengkulu, 2019.

Irham, Mohammad. "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam." *SUBSTANTIA* 14. 2012.

Pattynama, Jouita Victoria, Christoffel Kojo, dan Agustai L. Rep. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal*

EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 4, no. 1. 2016).

Saleh, Abdul Rachman, dan Hardi Utomo. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.” *Among Makarti* 11, no. 21. 2018.

Titisari, Moh Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono. “Analisi Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Peforma Perusahaan dengan Efektifitas Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervenung (Studi kasus pada PT Indofood Semarang).” *Journal of Management* 2, no. 2. 2016.

Vietriana, Gustinsia, M. Ridwan Nurazi, dan Syamsul Bachri. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup.” *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen* 13, no. 2. 2012.

Zulkifli, Zulfadli, dan Hamzah. “Analisa Permasalahan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) melalui Pendekatan Analytical Network Process (ANP).” *Al-Hikmah*:

Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan 13, no. 1
(2018):18–2.





IAIN
PONOROGO