

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Berdirinya BMT Al Hikmah

KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta berdiri bermula dari timbulnya kepedulian terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat dilingkungan sekitar, terutama pada pengusaha kecil bawah. Langkah awal sebelum KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta berdiri adalah pembentukan P3BMT (Panitia Persiapan Pembentukan Baitul Maal wat-Tamwil) pada bulan Maret 1997, yang diketuai oleh Drs. Mubarizien, bendahara oleh H. Zahwan dan sekretaris oleh Drs. Haris Slamet Riyadi. Tugas awal yang dilakukan oleh P3BMT yaitu mengumpulkan modal awal 4.500.000 dan pada pendirian akhir survei lokasi dengan kriteria dekat dengan pemasaran produk, mudah dalam bersosialisasi dan supaya cepat dikenal oleh masyarakat. Akhirnya dipilih tempat disekitar pasar Bangsri yang beralamatkan di jalan Kantor Pos No.575 Bangsri Jepara. dan pada tahun 2000 menempati gedung sendiri dikomplek pasar bangsri.

KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta merupakan lembaga keuangan mikro masyarakat yang berprinsipkan syari'ah yang bertujuan untuk membantu masyarakat dalam mengembangkan usahanya demi pemberdayaan ekonomi umat terutama ekonomi kecil dan menengah. Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta meliputi produk-produk Pembiayaan dan produk-produk Simpanan. KJKS-BMT Al-Hikmah

Semesta merupakan lembaga keuangan yang berpayung hukum Koperasi yang menggunakan pola syari'ah yang telah mendapat izin resmi dari Pemerintah.

Faktor yang mendorong didirikannya KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta adalah adanya kenyataan bahwa umat islam khususnya & warga yang membutuhkan modal dalam menjalankan usahanya jumlahnya cukup besar dan pada umumnya tingkat ekonomi mereka tergolong pada kelas menengah kebawah dan usaha-usaha ekonomi yang mereka lakukan adalah usaha kecil dan menengah sehingga perlu mendapatkan sentuhan. Berdasar atas kenyataan itulah KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta berdiri dengan tujuan diantaranya :

- a. Memutus rantai kapitalis
- b. Meningkatkan daya tahan ummat
- c. Membangun kemandirian
- d. Memperjuangkan sistem muamalah yang benar sesuai prinsip syariah

KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta berdiri pada tahun 1997 dan telah memperoleh persetujuan Badan Hukum pada tahun 1998 dari dinas koperasi kabupaten jepara sebagai koperasi serba usaha. Pada tahun 2012 KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta berpusat di Jl. Raya Jepara - Bangsri Km 10 mlonggo Jepara Jawa-Tengah dan sekarang menjadi KSPPS BMT Al Hikmah. Selama ini KSPPS-BMT Al-Hikmah Semesta telah berhasil mendapatkan kepercayaan dari anggotanya dalam pengelolaa usaha simpan pinjam. Hal ini terbukti dari jumlah aset, permodalan anggota maupun calon

anggota yang dilayani mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun.

4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan BMT Al Hikmah

a. Visi

Menjadikan lembaga keuangan islami, profesional. Terbaik dan mensejahterakan anggota

b. Misi

- 1) Menjadikan seluruh Crew BMT Al Hikmah menjadi mu'min yang baik dan komitmen terhadap islam
- 2) Membangun budaya perusahaan yang islami
- 3) Menerapkan konsep syariah secara benar dalam bermu'amalah
- 4) Meningkatkan konsep syariah secara benar dalam bermu'amalah
- 5) Mengembangkan manajem perusahaan dan SDM perusahaan
- 6) Memperkokoh jaringan kerja
- 7) Melakukan proses pemberdayaan anggotanya

c. Tujuan

- 1) Terwujudnya budaya kerja yg islami
- 2) Terwujudnya lembaga keuangan yang bebas dari transaksi ribawi
- 3) Meningkatkan kesejahteraan anggota
- 4) Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro

4.1.3. Produk BMT Al Hikmah

Pada KSPPS BMT Al Hikmah terdapat beberapa produk yang ditawarkan, mulai dari jenis simpanan, pembiayaan dan jasa :

1. Produk Simpanan di BMT Al- Hikmah

Sebagai lembaga keuangan yang mempunyai tujuan mengangkat perekonomian pengusaha kecil dan memberikan alternatif simpanan bebas riba, maka KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta mengeluarkan produk-produk sebagai berikut:

a. SIRELA (Simpanan Sukarela)

Simpanan sukarela merupakan simpanan anggota BMT yang dapat disetor dan ditarik setiap saat. Syarat-syarat dan ketentuan simpanan sukarela yaitu menjadi anggota KJKS-BMT Al-Hikmah Semesta dengan menyerahkan foto copy KTP/identitas lainnya, setoran awal Rp. 20.000 dan selanjutnya tidak dibatasi, penarikan dapat dilakukan setiap hari kerja, Nisbah 11% untuk penyimpanan, dan berhak mengikuti undian hadiah tiap tahun.

b. SISUQUR(Simpanan Qurban)

Simpanan qurban yang memudahkan para nasabah untuk menunaikan ibadah mahdoh dan hablumminnannas yaitu dalam bentuk qurban. Jumlah minimal setoran sitera Rp. 50.000, selanjutnya tidak dibatasi, penarikan minimal mengendap 1 bulan sebelum idul adha, keuntungan 13% untuk penyimpan, berhak mengikuti undian hadiah tiap tahun.

c. SIUMMA (Simpanan Umroh Al-Hikmah)

Simpanan Umroh adalah simpanan yang disiapkan untuk merencanakan dan membantu pelaksanaan ibadah umroh nasabah.

Setoran awal minimal Rp. 50.000, selanjutnya tidak dibatasi, penarikan minimal setelah mengendap selama satu tahun, keuntungan 35% untuk penyimpanan.

d. SITERA (Simpanan Terencana Al Hikmah)

Jenis simpanan Terencana Al Hikmah ialah program pensiun, persiapan haji, perumahan dll. jumlah setoran Rp. 50.000 selanjutnya tidak dibatasi, penarikan minimal setelah satu tahun mengendap, keuntungan 35% untuk penyimpanan.

e. SIMASJID (Simpanan Masjid)

Penarikan bebas sewaktu-waktu dan dilakukan setiap hari kerja, keuntungan 13% untuk penyimpanan, berhak mengikuti undian hadiah tiap tahun.

f. SIPENMAS (Simpanan Pendidikan Masa Depan)

Memudahkan orang tua merencanakan pendidikan anak hingga ke perhuruan tinggi, meringankan beban biaya bagi orang tua murid, memberikan harapan bagi orang tua untuk menjamin pendidikan putra-putrinya ke jenjang yang lebih tinggi. Jumlah setor minimal Rp. 50.000 selanjutnya tidak dibatasi, penarikan minimal persemester, nisbah 13% untuk penyimpanan, berhak mengikuti undian berhadiah setiap tahun.

2. Produk Penyaluran Dana

a. Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan mudharabah adalah kerjasama antara BMT dengan nasabah, dimana dana 100% dari BMT dan keuangan dibagi menurut

akad atau perjanjian. Dengan kata lain modal disediakan oleh BMT sedangkan nasabah menjalankan usahanya. Dalam pembiayaan mudharabah ini biasanya keuntungan dibagi berdasarkan kesepakatan awal antara kedua belah pihak sehingga antara kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan.

b. Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan musyarakah adalah akad kerjasama dimana dana disediakan bersama dan keuntungan dibagi menurut akad atau perjanjian. BMT terlibat dalam pengelolaan usaha tersebut.

c. Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan murabahah yaitu pembiayaan berupa talangan dana yang dibutuhkan nasabah untuk membeli suatu barang atau jasa dengan kewajiban mengembalikan talangan dana tersebut secara angsuran maupun seluruhnya pada waktu jatuh tempo. KSPPS-BMT Al-Hikmah Semesta memperoleh keuntungan dari hasil tawar menawar dari pembelian

d. Pembiayaan Ijarah

Pembiayaan ijarah yaitu pembiayaan berupa perpindahan hak guna atas barang atau jasa melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

e. Rahn

Memberikan keamanan bagi semua penabung dan pemegang deposito bahwa dananya tidak akan hilang begitu saja jika nasabah

peminjam ingin janji karena ada suatu aset atau barang jaminan yang dipegang oleh bank.

3. Jasa Layanan BMT Al- Hikmah

Jasa layanan BMT Al- Hikmah antara lain ialah :

- a. Pembayaran listrik pra bayar maupun pasca bayar (prepaid)
- b. Pembayaran listrik, tiket pesawat, dan pdam
- c. Transfer antar bank dan atm mini
- d. gadai emas

4.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Al Hikmah Jepara kecuali Kantor Pusat dan Manager Cabang di wilayah jepara, dengan total jumlah karyawan 76 responden, dalam penelitian ini dapat di ketahui jenis responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja

4.3. Deskripsi Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2012) dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen) yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami yang menjelaskan bahwa variabel tersebut bebas yang mempengaruhi variabel dependen, variabel dependen dalam penelitian ini Komitmen Organisasi Karyawan variabel ini sering disebut dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi responden jenis kelamin bertujuan untuk menggambarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1

Jenis_Kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	54	71,1	71,1	71,1
	perempuan	22	28,9	28,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Sumber: Output Spss 24

Berdasarkan pengolahan data diatas menunjukkan bahwa dari 76 responden yang terdiri laki-laki dan perempuan, menunjukkan bahwa 71,1% laki-laki sebanyak 54 orang dan 28,9% perempuan sebanyak 22 orang. Jadi karyawan BMT Al Hikmah Jepara didominasi tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Usia

Deskripsi responden usia bertujuan untuk menggambarkan identitas responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequenc y	Percent		
Valid	Usia 20-30 tahun	60	78,9	78,9	78,9
	Usia 31-40 tahun	13	17,1	17,1	96,1
	usia 41-50	2	2,6	2,6	98,7
	usia 50 tahun keatas	1	1,3	1,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Sumber : Output Spss 24

Berdasarkan pengolahan data diatas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai usia 20-30 tahun sebanyak 60 orang dengan 78,9%, sedangkan usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang dengan 17,1%, sedangkan usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang dengan 2,68% sedangkan usia diatas 50 tahun sebanyak 1 orang dengan 1,3%.

3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden pendidikan terakhir bertujuan untuk menggambarkan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 3

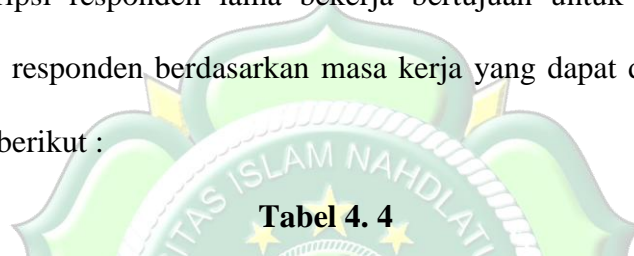
		Pendidikan Terakhir		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequenc y	Percent		
Valid	SLTA	18	23,7	23,7	23,7
	Diploma	8	10,5	10,5	34,2
	S1	50	65,8	65,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Sumber: Output Spss 24

Berdasarkan pengolahan data diatas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA sebanyak 18 orang dengan 23,7%, sedangkan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 8 orang dengan 10,5%, sedangkan tingkat pendidikan S1 sebanyak 50 orang dengan 65,8%. Dari data jenis pendidikan diatas tingkat pendidikan S1 yang paling dominan yaitu 65,8% dan SLTA 23,7% dan Diploma 10,5%

4. Lama Bekerja

Deskripsi responden lama bekerja bertujuan untuk menggambarkan identitas responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



		Lama_bekerja		Valid	Cumulative
		Frequenc y	Percent	Percent	Percent
Valid	1-2 Tahun	26	34,2	34,2	34,2
	3-4 Tahun	29	38,2	38,2	72,4
	5 Tahun	9	11,8	11,8	84,2
	Diatas 5 tahun	12	15,8	15,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Sumber: Output Spss 24

Berdasarkan pengolahan data diatas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1-2 tahun sebanyak 26 orang dengan 34,2%, sedangkan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 29 orang dengan 38,2%, sedangkan masa kerja 5 tahun sebanyak 9 orang dengan 11,8% sedangkan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 12 orang dengan 15,8%.

5. Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4. 5
Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

No Item	frekuensi Responden					Tot	Presentase Responden					Tot %	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
X1.1	25	48	2	1	0	76	32.9	63.2	2.6	1.3	0.0	100	4.28
X1.2	49	25	2	0	0	76	64.5	32.9	2.6	0.0	0.0	100	4.62
X1.3	35	39	2	0	0	76	46.1	51.3	2.6	0.0	0.0	100	4.43
X1.4	35	39	2	0	0	76	46.1	51.3	2.6	0.0	0.0	100	4.43
X1.5	42	32	2	0	0	76	55.3	42.1	2.6	0.0	0.0	100	4.53
X1.6	23	48	5	0	0	76	30.3	63.2	6.6	0.0	0.0	100	4.24
X1.7	18	39	17	1	1	76	2.7	51.3	22.4	1.3	1.3	100	3.95
X1.8	15	39	19	3	0	76	19.7	51.3	25.0	3.9	0.0	100	3.87
X1.9	19	43	13	1	0	76	25.0	56.6	17.1	1.3	0.0	100	4.05
X1.10	19	51	5	1	0	76	25.0	67.1	6.6	1.3	0.0	100	4.14

Dari hasil tabel 4.5 hasil jawaban responden terdiri dari 10 pernyataan kuesioner, dapat diketahui 76 responden menunjukkan bahwa indikator jawaban (X1.2) “Pemimpin merasa bangga terhadap pemimpin yang mampu bekerja secara profesional“ memiliki nilai rata-rata (4.62) artinya indikator tersebut paling dominan dalam jawaban gaya kepemimpinan sedangkan indikator pernyataan (X1.8) pemimpin memberikan pujian ketika saya berhasil mencapai tujuan” nilai rata-rata terendah yaitu (3.87)

Tabel 4. 6
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

No Item	frekuensi Responden					Tot	Presentase Responden					Tot %	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
X2.1	20	44	11	1	0	76	26.3	57.9	14.5	1.3	0.0	100	4.09
X2.2	15	45	16	0	0	76	19.7	59.2	21.1	0.0	0.0	100	3.99
X2.3	25	48	3	0	0	76	32.9	63.2	3.9	0.0	0.0	100	4.29
X2.4	22	49	5	0	0	76	28.9	64.5	6.6	0.0	0.0	100	4.22
X2.5	27	44	5	0	0	76	35.5	57.9	6.6	0.0	0.0	100	4.29
X2.6	33	38	5	0	0	76	43.4	50.0	6.6	0.0	0.0	100	4.37
X2.7	27	37	10	2	0	76	35.5	48.7	13.2	2.6	0.0	100	4.17
X2.8	24	45	7	0	0	76	31.6	59.2	9.2	0.0	0.0	100	4.22
X2.9	22	44	9	1	0	76	28.9	57.9	11.8	1.3	0.0	100	4.14
X2.10	24	47	5	0	0	76	31.6	61.8	6.6	0.0	0.0	100	4.25

Dari hasil tabel 4.6 hasil jawaban responden terdiri dari 10 pernyataan kuesioner, dapat diketahui 76 responden menunjukkan bahwa indikator jawaban (X2.5) dan (X2.3) “Memiliki kelompok kerja yang solid” dan “Bekerja disini mendapatkan rasa aman” memiliki nilai rata-rata (4.29) artinya indikator tersebut paling dominan dalam jawaban motivasi kerja sedangkan indikator pernyataan (X2.2) “Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan” memiliki nilai rata-rata terendah dengan nilai (3.99)

Tabel 4. 7
Hasil Jawaban Responden Etos Kerja Islami

No Item	frekuensi Responden					tot	Presentase Responden					tot %	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
X3.1	23	45	7	1	0	76	30.3	59.2	9.2	1.3	0.0	100	4.18
X3.2	28	42	6	0	0	76	37.8	55.3	7.9	0.0	0.0	100	4.29
X3.3	19	52	5	0	0	76	25.0	68.4	6.6	0.0	0.0	100	4.18
X3.4	41	32	3	0	0	76	53.9	42.1	3.9	0.0	0.0	100	4.50
X3.5	32	40	4	0	0	76	42.1	52.6	5.3	0.0	0.0	100	4.37
X3.6	30	45	1	0	0	76	39.5	59.2	1.3	0.0	0.0	100	4.38
X3.7	24	49	3	0	0	76	31.6	64.5	3.9	0.0	0.0	100	4.28
X3.8	36	38	2	0	0	76	47.4	50.0	2.6	0.0	0.0	100	4.45
X3.9	29	40	6	1	0	76	38.2	52.6	7.9	1.3	0.0	100	4.28
X3.10	27	45	3	1	0	76	35.5	59.2	3.9	1.3	0.0	100	4.29
X3.11	36	39	0	1	0	76	47.4	51.3	0.0	1.3	0.1	100	4.45
X3.12	37	38	0	1	0	76	48.7	50.0	0.0	1.3	0.2	100	4.46

Dari hasil tabel 4.7 hasil jawaban responden terdiri dari 12 pernyataan kuesioner, dapat diketahui 76 responden menunjukkan bahwa indikator jawaban (X3.4) “Memiliki kehidupan motivasi yang terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak” memiliki nilai rata-rata (4.50) artinya indikator tersebut paling dominan dalam

jawaban etos kerja islami sedangkan indikator pernyataan (X3.1) “Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain dan suasana kerja” memiliki nilai rata-rata terendah dengan nilai (4.18)

Tabel 4. 8

Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi Karyawan

No Item	frekuensi Responden					tot	Presentase Responden					tot %	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
X2.1	13	49	13	0	1	76	17.1	64.5	17.1	0.0	1.3	100	3.96
X2.2	24	47	4	0	1	76	31.6	61.8	5.3	0.0	1.3	100	4.22
X2.3	17	42	16	1	0	76	22.4	55.3	21.1	1.3	0.0	100	3.97
X2.4	16	40	16	1	3	76	21.1	52.6	21.1	1.3	3.9	100	3.86
X2.5	44	30	1	0	1	76	57.9	39.5	1.3	0.0	1.3	100	4.53
X2.6	46	28	1	0	1	76	60.5	36.8	1.3	0.0	1.3	100	4.55

Dari hasil tabel 4.8 hasil jawaban responden terdiri dari 6 pernyataan kuesioner, dapat diketahui 76 responden menunjukkan bahwa indikator jawaban (Y.6) “Mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak” memiliki nilai rata-rata (4.50) artinya indikator tersebut paling dominan dalam jawaban etos kerja islami sedangkan indikator pernyataan (X3.1) “Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain dan suasana kerja” memiliki nilai rata-rata terendah dengan nilai (4.18)

4.4.2. Uji Instrumen

1. Validitas

Pengujian dalam penelitian ini dengan melihat skor *Pearson Correlated*. Uji validitas dilakukan dengan cara uji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel dan melakukan korelasi terhadap nilai keputusan dalam uji validitas adalah.

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dalam angket berkorelasi terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid)
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dalam angket tidak berkorelasi terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid)

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf signifikansi 0,05.

Jumlah responden $df (76-2 = 74)$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,2257

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	0,363	0,2257	Valid
2	0,561	0,2257	Valid
3	0,694	0,2257	Valid
4	0,524	0,2257	Valid
5	0,548	0,2257	Valid
6	0,716	0,2257	Valid
7	0,769	0,2257	Valid
8	0,635	0,2257	Valid
9	0,696	0,2257	Valid
10	0,579	0,2257	Valid

Sumber : Output Spss 24

Tabel 4.4 menyatakan semua item pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2257

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	0,726	0,2257	Valid
2	0,696	0,2257	Valid
3	0,656	0,2257	Valid
4	0,640	0,2257	Valid
5	0,712	0,2257	Valid
6	0,710	0,2257	Valid
7	0,679	0,2257	Valid
8	0,623	0,2257	Valid
9	0,702	0,2257	Valid
10	0,564	0,2257	Valid

Sumer : Output Spss 24

Tabel 4.5 menyatakan semua item pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2257

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islmi

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	0,732	0,2257	Valid
2	0,695	0,2257	Valid
3	0,628	0,2257	Valid
4	0,732	0,2257	Valid
5	0,656	0,2257	Valid
6	0,702	0,2257	Valid
7	0,638	0,2257	Valid
8	0,729	0,2257	Valid
9	0,709	0,2257	Valid
10	0,672	0,2257	Valid
11	0,704	0,2257	Valid
12	0,697	0,2257	Valid

Sumber : Output Spss 24

Tabel 4.6 menyatakan semua item pada variabel etos kerja islami dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2257

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi karyawan

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	0,823	0,2257	Valid
2	0,803	0,2257	Valid
3	0,803	0,2257	Valid
4	0,729	0,2257	Valid
5	0,763	0,2257	Valid
6	0,746	0,2257	Valid

Sumber : Output Spss 24

Tabel 4.6 menyatakan semua item pada variabel komitmen organisasi karyawan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2257

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran ditetapkan konsistensi. Kriteria suatu instrumental penelitian dilakukan reliabilitas dengan menggunakan teknik bila koefisien reliabilitas $> 0,6$. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitaas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha.</i>	Koefisien	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,812	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,863	0,6	Reliabel
Etos kerja Islami	0,900	0,6	Reliabel
Komitmen Organisai	0,863	0,6	Reliabel

Sumber : Output Spss 24

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,6.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji variabel gaya kepemimpinan,

motivasi kerja dan etos kerja islami dan komitmen organisasi karyawan adalah reliabel.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menguji berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual menunjukkan terdistribusi secara normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual menunjukkan terdistribusi secara tidak normal. Dan uji lainnya menggunakan distribusi pada *probably plot of regression* keputusannya sebagai berikut :

- a. data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal
- b. sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 4. 14
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

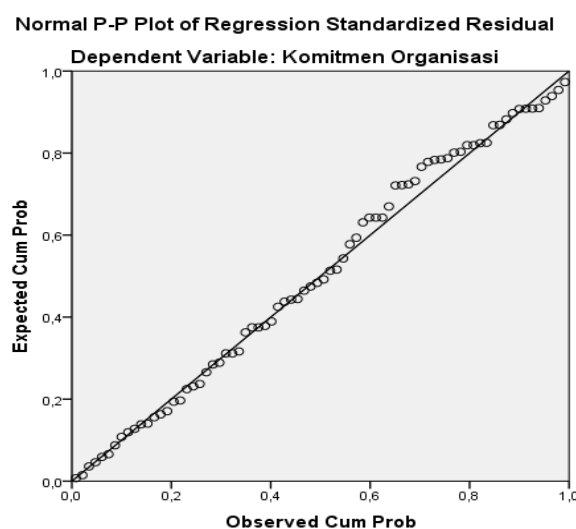
		Unstandardize d Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43086950
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,033
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output Spss 24

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *asympt.sig. (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$, hal ini juga menunjukkan bahwa dalam penelitian ini data yang digunakan terdistribusi secara normal.



Gambar 4. 1 Uji Normalitas *Probably Plot Of Regression*

gambar menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dikatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas terjadi apabila antara variabel bebas terdapat hubungan yang signifikan. uji multikolonieritas dilihat berdasarkan Tolerance dan Variance Inflation Faktor.

Adanya aturan yang digunakan adalah terdapat multikolonieritas apabila nilai $VIF < 10,00$ tidak terjadi multikolinearitas, apabila nilai $VIF > 10,00$ terjadi multikolinearitas selanjutnya berdasarkan nilai Tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas, apabila nilai Tolerance $< 0,10$ maka

terjadi multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hajil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,600	1,666
	Motivasi Kerja	,596	1,677
	Etos Kerja Islami	,682	1,465

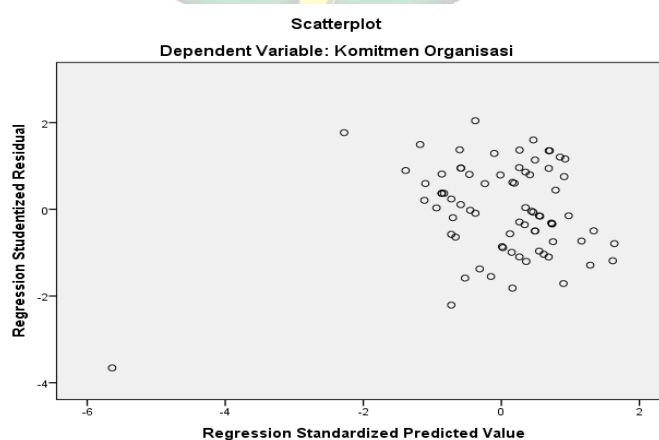
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Output Spss 24

Dari hasil diatas besaran kolerasi antara variabel menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 yang mengidentifikasi bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi lenier terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan suatu ke pengamatan lain.



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedestisitas

Sumber : Output Spss 24

Berdasarkan grafik Scatterplot diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedestisitas yaitu titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari uji heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode sebelumnya $t-1$, model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin-Watson (DW Test)* dimana $Du < dw < 4-du$. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4. 16
Uji Hasil Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,475	,453	2,481	1,248

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Output Spss 24

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai Dw sebesar 1,248. Nilai batas atas (du) diperoleh 1,7104, batas bawah (dl) 1,5467 dan nilai 4-du 2,2896, nilai 4-dl 2,4533. Jadi disimpulkan terjadi gangguan autokorelasi karena nilai $du > dw < 4-du$. Untuk mengatasi gangguan tersebut, dapat

diatasi dengan *Cochrane Orcutt*. Metode ini menggunakan nilai residual untuk memperoleh informasi nilai (p). Jika nilai (p) sudah diketahui maka nanti tinggal menyelesaikannya dengan cara transformasi (Ghozali, 2013) Berikut hasil perhitungan dengan metode *Cochrane Orcutt* sebagai berikut

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi Setelah transformasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,713 ^a	,508	,487	2,29051	1,860

a. Predictors: (Constant), Lag_X3, Lag_X2, Lag_X1

b. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber : Output Spss 24

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa nilai Dw sebesar 1,860 Nilai batas atas (du) diperoleh sebesar 1,7104, batas bawah (dl) sebesar 1,5467 dan nilai 4-du sebesar 2,2896. Atau dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif karena $du < d < 4-du$.

4.4.4. Analisis Regresi Berganda

Pengujian ini untuk menguji model pengaruh dan hubungan variabel bebas yang lebih dari dua variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap variabel dependen komitmen organisasi karyawan, digunakana persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,175	3,710		,047	,963
	Gaya Kepemimpinan	,319	,096	,366	3,318	,001
	Motivasi kerja	-,231	,089	-,287	-2,597	,011
	Etos Kerja Islami	,404	,072	,582	5,628	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Ouput Spss 24

Komitmen Organisasasi = 0,175 + 0,319 Gaya Kepemimpinan - 0,231 Motivasi kerja + 0,404 Etos Kerja Islami.

1. Konstanta = 0,175

Hasil perhitungan koefisien regresi memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 0,175. Hal ini berarti bahwa ketika nilai variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Etos Kerja Islami naik, maka nilai variabel terikat Komitmen Organisasi akan naik sebesar 0,175.

2. Koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,319 hal ini menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu kali, maka Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,319. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Koefisien Motivasi Kerja sebesar -0,231 hal ini menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami penurunan sebesar satu kali, maka Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,231. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4. Koefisien Etos Kerja Islami sebesar 0,404 hal ini menunjukkan bahwa jika Etos Kerja Islami mengalami kenaikan sebesar satu kali, maka Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,404. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4.4.5. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian atau ketepatan model regresi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian model yang digunakan atau untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel-variabel dependen terhadap variabel independen.

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka model regresi yang digunakan memiliki pengaruh secara simultan.

Tabel 4. 19
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401,171	3	133,724	21,725	,000 ^b
	Residual	443,184	72	6,155		
	Total	844,355	75			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja

Sumber : Output Spss 24

Besarnya hasil output di atas nilai F_{tabel} dengan df penyebut sebesar 72 dan df pembilang sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2.73. Berdasarkan tabel di atas, pengaruh simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,724 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai $F_{\text{hitung}} 21,725 > F_{\text{tabel}} 2.73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka

dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos kerja Islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi Karyawan pada KSPPS BMT Alhikmah Jepara.

4.4.6. Uji t

Uji statistik t dapat dipergunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t satu arah pada nilai *significance level* $0,05 (\alpha = 5\%)$.

Penentuan nilai t untuk nilai *significance* 5% dengan nilai *degree of freedom* ($df = n - k - 1$) diperoleh pada tabel dengan $df = n - k - 1 (76 - 3 - 1) = 72$ dan nilai t tabel sebesar 1,66629. Hasil uji regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 20
Hasil Uji t Secara Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,175	3,710		,047	,963
	Gaya Kepemimpinan	,319	,096	,366	3,318	,001
	Motivasi kerja	-,231	,089	-,287	-2,597	,011
	Etos Kerja Islami	,404	,072	,582	5,628	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber : Output Spss 24

1. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.14 menjelaskan bahwa uji t yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan sebesar 3,318 dengan nilai signifikan 0,001. Diketahui tingkat signifikansi

lebih kecil dari tingkat α yaitu sebesar $0,001 < 0,05$, dan mempunyai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar $3,318 > 1,66629$, maka hipotesa terbukti. Jadi H_a diterima H_o ditolak, bila dilakukan uji secara parsial. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis H_1 yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi **diterima**.

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.14 menjelaskan bahwa uji t yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar $-2,597$ dengan nilai signifikan $0,011$. Diketahui tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat α yaitu sebesar $0,011 < 0,05$ dan mempunyai t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar $-2,597 < 1,66629$, maka hipotesa terbukti. Jadi H_a diterima H_o ditolak, bila dilakukan uji secara parsial. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis H_2 yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi **diterima**.

3. Etos Kerja Islami

Berdasarkan tabel 4.14 menjelaskan bahwa uji t yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung Etos Kerja Islami sebesar $5,628$ dengan nilai signifikan $0,000$. Diketahui tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat α yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, dan mempunyai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar $5,628 > 1,66629$, maka hipotesis terbukti. Jadi H_a diterima H_o ditolak, bila dilakukan uji secara parsial. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis H_3 yang menyatakan Etos

Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi **diterima.**

4.4.7. Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen, semakin besar nilai koefisien determinasi mendekati angka satu maka semakin baik.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Tabel 4. 21
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,453	2,481

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Output Spss 24

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan hasil nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,453. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Etos Kerja Islami 45,3%. Sedangkan sisanya yaitu 54,7% Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh faktor – faktor yang lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan BMT Al Hikmah Jepara

Hasil pengujian hipotesis H1 **diterima**, diketahui bahwa nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,319 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} 3,318 dan t_{tabel} sebesar 1,66629. Nilai $t_{hitung} = 3,318 > t_{tabel}$ 1,66629 yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan nilai signifikan $< 0,05$ dengan nilai signifikansi 0,001 maka $0,001 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BMT Al Hikmah Jepara yang artinya semakin tingginya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Arif Darmawan (2017) gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan dan Nina Zahra (2015) yang menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui aspek kepuasan dan kepercayaan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku komitmen organisasi karyawan, sebagai bawahan merasakan adanya kepercayaan kebanggaan loyalitas dan rasa hormat kepada

atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Pemimpin membimbing atau memotivasi para bawahan untuk menuju tujuan yang diharapkan sehingga akan timbul komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi.

4.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Jepara

Hasil pengujian hipotesisi H2 **diterima**, diketahui bahwa nilai koefisien regresi dengan arah negatif sebesar -0,231 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $t_{hitung} = -2,597$ dan t_{tabel} sebesar 1,66629. Nilai $t_{hitung} = -2,597 < t_{tabel} 1,66629$ yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif dan nilai signifikan $< 0,05$ dengan nilai signifikan 0,011 maka $0,011 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BMT Al Hikmah Jepara yang artinya semakin tingginya Motivasi Kerja kearah negatif berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang penelitian Nurul Qomarianing Purnama (2016) motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan dan penelitian yang dilakukan Anastasia tania (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen orgainsasi berpengaruh positif dan signifikan.

Mengapa motivasi kerja terhadap komitmen organisasi KSPPS BMT Al Hikmah berpengaruh negatif di karenakan :

- 1) Pemberian upah tidak sebanding dengan target yang diberikan oleh lembaga ini, supaya kerja semangat dalam pencapaian target yang sudah diberikan untuk BMT Al Hikmah. Wawancara cabang Lebak.
- 2) Gaji yang diterima tidak sesuai target yang diberikan BMT Al Hikmah. Wawancara cabang Suwawal
- 3) Fasilitas operasional di lapangan kurang menunjang, teman kerja yang individualistis, bonus manager cabang tidak ada apabila melampaui target, adanya dari pusat. Wawancara cabang Guyangan
- 4) Anak zaman milenial kebutuhan terasa selalu kurang, dan tidak adanya bonus dari cabang, adanya dari pusat. Wawancara cabang Mlonggo

Motivasi yang diberikan di setiap kantor cabang BMT Al Hikmah berbeda-beda dan motivasi setiap individu berbeda. Tidak ada tolak ukur yang jelas seberapa besar motivasi yang harus diberikan atasan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, sehingga motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan meskipun sudah sesuai kemampuan perusahaan, apabila kurang sesuai yang diharapkan dan menjadi keinginan karyawan, maka motivasi kurang berpengaruh

4.5.1. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Jepara

Hasil pengujian H3 **diterima** diketahui bahwa nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,404 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $t_{hitung} = 5,628$ dan t_{tabel} sebesar 1,66629. Nilai $t_{hitung} = 5,628 > t_{tabel} 1,66629$ yang menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan nilai signifikan $< 0,05$ dengan nilai signifikansi 0,000 maka $0,000 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BMT Al Hikmah Jepara yang artinya semakin tingginya etos kerja islami berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian novandi arif pratama (2014) etos kerja islami terhadap komitmen kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan putri mauliza (2016) menunjukkan etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan.

Etos kerja islami ditanamkan pada diri karyawan akan menimbulkan pada kualitas hidup islami yang di lahirkan dari semangat tauhid dan dijabarkan dalam bentuk amal shaleh bahwa bekerja itu bukan saja memulikan dirinya sendiri namun sebagai ibadah yang apabila semua hal itu sudah tertanam pada diri maka akan berdampak pada komitmen organisasi. BMT Al Hikmah setiap hari sabtu ada rutinitas

ngaji bareng yang diri hadiri seluruh karyawan untuk mengikuti kajian islami, dan setiap 2 bulan sekali mengadakan mabit 1 hari 1 malam dalam rangka meningkatkan kualitas ketaqwaan dan keislaman serta menambah ruqhiyah iman.

4.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami berpengaruh bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Jepara

Hasil pengujian hipotesis H4 **dierima** menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi Karyawan pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara. Diketahui bahwa dari Fhitung sebesar $21.725 > F_{tabel} 2.73$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya berpengaruh positif dan signifikan. Adapun besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi Karyawan pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara adalah sebesar 45,3%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi Karyawan pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami.