

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN MOTIVASI KERJA ISLAM
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH
BLOKAGUNG**

Muhammad Mualvi Rafiuddin Asyraf

Program Studi Ekonimi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut
Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

rmualvi@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini dilatarbelakangi oleh keinginan peneliti untuk mengetahui dan mengukur pengetahuan dan pemahaman masyarakat tentang Pengaruh Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan KOPPONTREN AUSATH Blokagung asumsi peneliti masih banyak karyawan KOPPONTREN AUSATH yang bekerja hanya untuk memenuhi kewajibannya saja dengan kata lain tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, kemungkinan ini disebabkan kurangnya etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam karyawan KOPPONTREN AUSATH. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1)Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap Loyalitas kerja karyawan KOPPONTREN AUSATH Blokagung, Tegalsari, Banyuwangi?2)Apakah motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap Loyalitas kerja karyawan KOPPONTREN AUSATH Blokagung, Tegalsari, Banyuwangi?3)Apakah etos kerja islam dan motivasi kerja islam berpengaruh terhadap kerja karyawan KOPPONTREN AUSATH Blokagung, Tegalsari, Banyuwangi? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam terhadap loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH. Data yang diperoleh penelitian ini dari penyebaran kuesioner terhadap 70 nasabah KOPPONTREN AUSATH, yang diperoleh dengan menggunakan teknik probability sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil uji t test pertama diperoleh bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH

dengan t hitung (13,971) > t tabel (1,677), signifikasi variabel promosi terhadap variabel terikat yaitu loyalitas menabung sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Variabel motivasi kerja islam berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH dengan t hitung (4,546) > t tabel (1,677) dan signifikasi 0,000 < 0,05 artinya variabel motivasi kerja Islam berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, Hasil uji t test kedua menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan simultan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai F 265,208 > nilai f tabel 2,72 dan signifikasi 0,000 < 0,05.

Abstract

The writing of this thesis is motivated by the desire of researchers to know and measure the knowledge and understanding of the community about the Influence of Islamic Work Ethic and Islamic Work Motivation on Employee Loyalty of KOPPPONTREN AUSATH. The high attitude towards work, this possibility is due to the lack of Islamic work ethic and Islamic work motivation of KOPPONTREN AUSATH employees.

The formulation of the problem in this study is 1) Does Islamic work ethic affect the work loyalty of KOPPONTREN AUSATH employees Blokagung, Tegalsari, Banyuwangi? 2) Does Islamic work motivation affect work loyalty of KOPPONTREN AUSATH employees Blokagung, Tegalsari, Banyuwangi? 3) Is Islamic work ethic and Islamic work motivation affects the work of KOPPONTREN AUSATH employees Blokagung, Tegalsari, Banyuwangi?

This study aims to determine the effect of Islamic work ethic and Islamic work motivation on employee loyalty KOPPONTREN AUSATH. The data obtained in this study were from distributing questionnaires to 70 customers of KOPPONTREN AUSATH, which were obtained using probability sampling technique. This research uses quantitative methods.

Based on the results of the first t test, it was found that the Islamic work ethic variable had a positive effect on employee loyalty KOPPONTREN AUSATH with t count (13.971) > t table (1.677), the significance of the promotion variable

to the dependent variable, namely loyalty to saving was 0.000 or less than the alpha value of 0,05. The variable of Islamic work motivation has a positive effect on employee loyalty KOPPONTREN AUSATH with t count (4.546) > t table (1.677) and a significance of 0.000 < 0.05. It means that the variable of Islamic work motivation has an effect and is significant on employee loyalty. The results of the second t test show that the variable Islamic work ethic and Islamic work motivation have a positive and simultaneous effect on employee loyalty, with an F value of 265.208 f table value 2.72 and a significance of 0.000 < 0.05.

A. Pendahuluan

Sebagai salah satu bentuk lembaga ekonomi, koperasi harus dikembangkan menjadi unit usaha yang tangguh dan kompetitif dalam rangka demokratisasi kehidupan ekonomi. Sedangkan sebagai salah satu pelaku ekonomi, pada saatnya nanti koperasi juga dituntut untuk siap menghadapi era global yang pro pasar bebas yang memiliki ciri antara lain minimnya peran pemerintah, serta aktivitas ekonomi diserahkan kepada mekanisme pasar (Sujianto, 2011: 3). Maka dari itu untuk merespon perkembangan bisnis di era global tersebut, koperasi harus berkembang secara mandiri, dan tidak lagi mengandalkan fasilitas-fasilitas dari pemerintah.

Dalam perkembangannya, koperasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dalam mengelola dan mengawasi koperasi. Karena dengan adanya SDM yang berkualitas inilah, koperasi dapat berkembang dan bersaing dengan pelaku ekonomi lainnya (Sujianto, 2011: 3).

Salah satu lembaga usaha pondok pesantren yang mana menumbuhkan jiwa wirausaha santri, kreatif, dan kemandirian santri yaitu koperasi. Koperasi adalah suatu badan usaha bersama diantara orang-orang yang mempunyai kepentingan bersama, yang dijalankan dan dikelola bersama berdasarkan asas kekeluargaan (Hasmawati, 2013:3). Koperasi pondok pesantren (koppontren) adalah koperasi yang didirikan di lingkungan pondok pesantren yang digunakan warga yang ada di dalamnya. Untuk memenuhi kebutuhan Jadi, dengan adanya Koppontren, santri

tidak perlu bersusah payah mencari kebutuhannya di tempat lain karena semua kebutuhannya sudah disediakan di Koppontren.

Semangat etos kerja yang tinggi ialah peran yang vital dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya. Karena belum semua perusahaan mengedepankan etos kerja yang tinggi pada karyawannya. Etos kerja yang dimaksud disini adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa (Mochtar, 2011:81).

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Weiner, 2011:82).

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instansi (Safitri, 2015).

KOPPONTREN AUSATH merupakan koperasi yang mempunyai visi “Menjadi koperasi yang mampu membangun ekonomi umat lebih amanah, adil, bermanfaat dan mensejahterakan sebanyak mungkin umat (rahmatan lil ‘alamin) serta mampu memberi manfaat di dunia dan akhirat”. Dengan munculnya berbagai macam unit yang ada di KOPPONTREN AUSATH yaitu unit kantin, unit kos, unit warnet, unit fotografi, unit konveksi, unit ATK, unit minimarket, dan unit

bakery. Sehingga untuk bisa mempertahankan wirausaha yang sudah dibangun tidaklah mudah, dibutuhkan kesabaran dan ketekunan akan manajemen operasionalnya.

Berdasarkan pemaparan diatas terkait etos kerja Islam, motivasi islam dan loyalitas karyawan. Ada faktor yang menjadi problem setiap organisasi, yaitu terjadinya *turnover* karyawan, terkhususnya di KOPPONTREN AUSATH pernah mengalami *turnover* karyawan. inilah yang menjadi dasar penulis melakukan penelitian di KOPPONTREN AUSATH dengan tujuan untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover* karyawan tersebut. Apakah *turnover* karyawan yang terjadi ada kaitannya dengan etos kerja Islam yang diterapkan di KOPPONTREN AUSATH atau motivasi kerja Islam yang ada pada pribadi karyawan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas maka penyusun mengambil judul **“Pengaruh Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Koppontren Ausath Blokagung”**.

B. Kajian Teori

1. Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) (Tasmara, 2013:34).

Ada beberapa indikator etos kerja dalam pandangan Islam, antara lain adalah sebagai berikut (Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung,2013:30-41):

- a. Al-Salah atau baik dan manfaat Adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak.

- b. Al-Itqan atau kemantapan dan perfectness Adalah dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna.
- c. Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi Adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa kata puas, artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya.
- d. Al-Mujahadah atau kerja keras dan optimal Adalah melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa pantang menyerah agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.
- e. Tanafus dan ta'awun atau berkompetisi dan tolong menolong Adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dengan orang lain dalam mewujudkan sesuatu untuk kebaikan diri maupun kebaikan bersama.
- f. Mencermati nilai waktu Adalah mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya, artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.

2. Motivasi

Menurut Miftah Farid motivasi bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif) sedangkan motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial.

Menurut Abduraahim adapun indikator dari motivasi kerja Islam adalah sebagai berikut:

- a. Aqidah

Motivasi spiritual dalam Islam adalah berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah rukun iman.

b. Muamalah

Kaidah muamalah dalam arti luas adalah tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja.

c. Kebutuhan

Kebutuhan adalah suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri.

d. Harapan

Teori harapan berkata yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom mengemukakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya.

e. Insentif

Menurut Pangabean Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standard yang telah ditentukan. Insentif juga merupakan suatu bentuk dorongan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut (Abdurrohim, 2012:31-48)

3. Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan

adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Anwar, 2014:89).

Menurut Siswanto terdapat 3 indikator Loyalitas kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi karyawan KOPPONTREN. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan (Siswanto, 2013:6)

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan menggunakan penelitian terapan dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji, dan mengevaluasi keahlian suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berbentuk angka yang diartikan sebagai model penelitian berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau

sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik untuk menguji suatu hipotesis (Sugiyono, 2017:5-8).

D. Hasil Penelitian

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dan diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Kuesioner ini terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel etos kerja Islam, 5 pernyataan untuk variabel motivasi kerja Islam, dan 3 pernyataan untuk variabel Loyalitas karyawan.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk sejauh mana alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang diukur. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap kuesioner dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat mengukur objek yang diteliti.

Untuk menguji validitas alat ukur terlebih dahulu seandainya mencari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan secara keseluruhan, yakni dengan cara mengkolerasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir, dengan memakai rumus *Pearson Product Moment* (Riduwan,2014:109)

a. Validitas Variabel Etos kerja Islam (X1)

Hasil uji validitas variabel etos kerja Islam (X1) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Uji Validitas Etos Kerja Islam (X1)

No	rhitung	rtabel	Keputusan
1	0,554	0,235	Valid
2	0,582	0,235	Valid
3	0,645	0,235	Valid

4	0,731	0,235	Valid
5	0,618	0,235	Valid
6	0,602	0,235	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Berdasarkan dari tabel 4.5 menunjukkan hasil uji validitas untuk variable Etos Kerja Islam (X1) data di atas dinyatakan valid.

b. Validitas Variabel Motivasi kerja Islam (X2)

Tabel 4.6 Uji Validitas Motivasi kerja Islam (X2)

No	rhitung	rtabel	Keputusan
1	0,681	0,235	Valid
2	0,879	0,235	Valid
3	0,577	0,235	Valid
4	0,700	0,235	Valid
5	0,816	0,235	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Berdasarkan dari tabel 4.6 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja Islam (X2) data di atas dinyatakan valid.

c. Validitas Variabel Loyalitas (Y)

Tabel 4.7 Uji Validitas Loyalitas (Y)

No	rhitung	rtabel	Keputusan
----	---------	--------	-----------

1	0,611	0,235	Valid
2	0,727	0,235	Valid
3	0,702	0,235	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2022.

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Berdasarkan dari tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel loyalitas karyawan (Y) data di atas dinyatakan valid.

1. Uji Realibilitas

Berikut ini hasil dari uji reliabilitas dari variabel etos kerja Islam (X1), motivasi kerja Islam (X2), dan loyalitas karyawan (Y) dengan menggunakan aplikasi program *Statistikal Package for the Social Sciens* 25 (SPSS Versi 25) :

a. Reabilitas variabel etos kerja islam(X1)

Tabel 4.8 Uji Reliabel Etos kerja Islam (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	6

Sumber : Data diolah SPSS, 2022.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel etos kerja Islam (X1) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,670 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam tabel 4.8 uji reliabel etos kerja Islam (X1) kuesioner variabel (X1) dinyatakan reliable.

b. Reabilitas variabel motivasi kerja Islam(X2)

Tabel 4.9 Uji Reliabel Motivasi Kerja Islam (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.398	6

Sumber : Data diolah SPSS, 2022.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja Islam (X2) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,398 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi kerja Islam(X2) dinyatakan reliable.

c. Reabilitas variabel loyalitas (Y)

Tabel 4.10 Uji Reliabel Loyalitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.426	4

Sumber : Data diolah SPSS, 2022.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel loyalitas karyawan (Y) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,426 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variable loyalitas karyawan (Y) dinyatakan reliable.

2. Uji Normalitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi data variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis dengan uji kolmogorov-smirnov (K-S). Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05.

Tabel 4.11 Tabel Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized

		Residual
N		70
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.30664502
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.059
	<i>Positive</i>	.050
	<i>Negative</i>	-.059
Test Statistic		.059
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 : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan dari Tabel 4.11 diatas hasil pengujian kolmogorov smirnov menunjukan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi adalah normal sebagai alat ukur variabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji data yang berdistribusi normal. Regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variable etos kerja Islam(X1), motivasi kerja Islam (X2) terhadap variabel loyalitas (Y). sebelum melakukan analissi linier berganda terlebih melakukan uji statistik analisis deskriptif. Dalam penelitian ini uji statistik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS versi 25

Tabel 4.12 Tabel Hasil Analisis Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardize	t	Sig.

		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.094	.396		5.284	.000
	ETOS KERJA	.192	.048	.442	3.971	.000
	MOTIVASI KERJA	.244	.054	.506	4.546	.000
a. Dependent Variable: LOYALITAS						

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

a. Uji T Test

Menurut Ghozali (2018:88) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent secara parsial (sendiri-sendiri). Pada penelitian ini besarnya df untuk t tabel dapat dihitung yaitu $df = (n-k) = 70-2 = 68$, dapat diperoleh nilai 1,667. Pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

1) Uji X_1

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil analisis regresi berganda, nilai signifikan dari variabel etos kerja Islam (X_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) dan nilai t hitung sebesar 3,971 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667. Sehingga variabel etos kerja Islam (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y). Dengan demikian menolak H_0 dan menerima H_1 , yang

menyatakan bahwa Kualitas Pelayanan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

2) Uji X2

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil analisis regresi berganda nilai signifikan dari variabel motivasi kerja Islam (X_2) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0.05) dan nilai t hitung sebesar 4,546 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667, sehingga variabel motivasi kerja Islam (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian menolak H_0 dan menerima H_2 , yang menyatakan bahwa Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikansi secara simultan atau bersama-sama antara etos kerja Islam (X_1), motivasi kerja Islam (X_2), terhadap loyalitas (Y) Karyawan Kopontren Ausath Darussalam Blokagung. Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya secara simultan atau serentak tidak berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a: b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama atau serentak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, namun sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar 0,05 maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, atau dapat diketahui dengan :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi secara Parsial (F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	Regression	842.848	2	421.42	265.20	.000 ^b
				4	8	
	Residual	128.712	81	1.589		
	Total	971.560	83			

a. Dependent Variable: LOYALITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar $265,208 > 2,72$ Ftabel dengan angka signifikan (p value) $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya antara variabel etos kerja Islam (X_1) dan motivasi kerja Islam (X_2) mempunyai varian yang sama terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

c. Uji R^2

Koefisien determinasi (adjusted R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila angka koefisien determinan (R^2) semakin mendekati 1 berarti model

regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
----------------------------------	--	--	--	--

Lanjutan Tabel 4.14

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.868	.864	1.261

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Data diolah SPSS,2022

Dari Tabel 4.14 terlihat koefisien korelasi (R) sebesar 0.931 ini artinya ada hubungan sebesar 0.931 antara variabel dependen (loyalitas karyawan (Y)) dengan variabel independen (etos kerja Islam (X_1)), dan (motivasi kerja Islam (X_2)), sehingga dapat disimpulkan korelasi antara etos kerja Islam (X_1), dan motivasi kerja Islam (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R² sebesar 0,868 dan persentasenya adalah 86,8%, yang berarti bahwa 86,8% variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam, sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan penelitian. Koefisien determinasi (Adjusted R) sebesar 0,868 ini berarti kontribusi variabel independen (etos kerja Islam (X_1)) dan (motivasi kerja Islam (X_2)) mempengaruhi variabel dependen (loyalitas karyawan (Y)) sebesar 86,8% sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

E. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, mengenai pengaruh etos kerja islam dan

loyalitas kerja islam terhadap loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islam terhadap loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH. Artinya semakin baik etos kerja Islam karyawan maka semakin baik loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan "pengaruh etos kerja Islam terhadap loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH" diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja Islam terhadap loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH. Artinya semakin baik motivasi kerja Islam maka semakin baik loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H2 yang menyatakan "pengaruh motivasi kerja islam terhadap loyalitas karyawan KOPPONTREN AUSATH" diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam terhadap loyalitas karyawan KOPPOTREN AUSATH . Sehingga semakin baik etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam maka semakin tinggi loyalitas karyawan KOPPOTREN AUSATH.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Boedi dan Saebani, Beni Ahmad. 2014. Metode Penelitian Ekonomi Islam (muamalah). Bandung : Pustaka Setia.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.h.122
- Akdon, dan Riduwan,2013. Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika. Bandung:Alfabeta

- Albert Kurniawan. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, h.70
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT RemajaRosdakarya
- Arief S. Sadiman. 2013. *Media Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.h.60
- Arikunto, S (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Erlangga.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2013), 40-41
- Fahmi abu.*syariah teori dan implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syaria*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama Anggota IKPI, ,2014, hal. 70.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah Ya'qub. *Etos Kerja Islami Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*, Jakarta: Cv. Pedoman Ilmu Jaya, 2011, hal. 1-2.
- Mustafa Kamal Rokam, *Bisnis ala Nabi: Teladan Rasulullah SAW. dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: PT Bentang Pustaka. 2013), hal. 75
- Pandey, Chetna dan Rajni Khare. 2012. *Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitmen on Employee Loyalty*. *International Journal of Social Sciene & Interdisciplinary Research* Vol.1 Issue 8, Agustus 2012 hal. 26.
- Pramandhika,Ananto. "Motivasi kerja guru TPQ di kecamatan Semarang Selatan" *jurnal pendidikan Undip*,Vol.2, Semarang,2011.
- Saputro, Budiyo. 2017. *Manajemen Penelitian Pengembangan (Research & Development)*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Edisi 2), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono.2016.*MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insan, 2012.