

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri DIY**

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat, yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah kebawah, berdiri pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta, KSPS didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang menerapkan suku bunga yang sangat besar. Keprihatinan inilah yang akhirnya menjadikan dasar Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) untuk didirikan sebagai lembaga keuangan syariah.

Awal terbentuknya BMT BIF Yogyakarta dimulai dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI Gedongkuning) yang beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini mempunyai tugas sebagai yang mempersiapkan segala sesuatunya hingga BMT BIF Yogyakarta dapat berdiri, salah satu tugasnya yaitu mensurvei tempat dan lokasi Pasar Gedongkuning untuk di teliti terlebih dahulu kemudian dijadikan sebagai tempat lokasi BMT BIF yang kini menjadi kantor pusat BMT BIF Yogyakarta.

Pada tanggal 01 maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF Yogyakarta, tapi pada tanggal tersebut BMT BIF belum dapat beroperasi

seperti yang diinginkan dan telah direncanakan, dikarenakan adanya sebab-sebab tertentu yang tidak dapat disebutkan. Akhirnya pada tanggal 15 Mei 1997 lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Pada prinsip usahanya BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). *Baitul Maal* (usaha sosial) bergerak dibidang penghimpunan dana *zakat*, *infaq*, dan *shadaqah* (ZIS). Dengan prioritas mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis dan bantuan sosial.

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah ke bawah dengan melakukan penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka. Dana yang dihimpun tersebut akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil dengan menggunakan sistem bagi hasil. Saat ini segmen market mayoritas anggotanya adalah pedagang pasar tradisional, BMT BIF hingga Oktober 2019 saat ini telah memiliki 11 kantor cabang yang tersebar diseluruh Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **2. Visi, Misi, Tujuan dan Motto Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri DIY**

- a. Adapun Visi dari BMT BIF adalah :  
“Sebagai Lembaga Keuangan Syariah Yang Sehat dan Unggul dalam  
Memberdayakan Ummat”
- b. Adapun Misi yang dimiliki BMT BIF adalah :
  1. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.

2. Memberikan pelayanan terbaik dalam jasa keuangan mikro.
  3. dan mewujudkan kehidupan ummat yang Islami.
- c. Tujuan BMT BIF, yaitu :
1. Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola, dan ummat.
  2. Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi ummat.
  3. dan menyediakan permodalan Islami bagi usaha mikro.
- d. Motto BMT BIF, yaitu :
- “Adil dan menguntungkan”

### **3. Struktur Kepengurusan BMT BIF DIY**

#### **Pengurus**

- Ketua : Dr. H. Muhammad Ridwan, S.E, M.Ag
- Sekretaris : Supriyadi, S.H. M.M
- Bendahara : Saiful Rijal, S.H, M.BA

#### **Pengawas**

- Pengawas Manejemen : H. Sushardi, M.P  
Hadi Muhtar, SE, MM
- Pengawas Syari'ah : Dr. Hamim Ilyas, MA  
Nurrudin, MA

#### **Pengelola**

- Direktur : Dr. H. Muhammad Ridwan, SE, M.Ag
- Manager HRD : Supriyadi, SH, MM
- Internal Audit : Heti Ambar P, SE
- Manager Cab. Rejowinangun : Saiful Rijal, S.H, M.M

|                           |                              |
|---------------------------|------------------------------|
| Manager Cab. Sleman       | : Nur Astuti                 |
| Manager Cab. Nitikan      | : Yudana Octy Sagiyo, S.E    |
| Manager Cab. Bugisan      | : Sutardi, S.HI, M.EK        |
| Manager Cab. Parangtritis | : Sudarmanto, S.Ag           |
| Manager Cab. Sleman Kota  | : Anton Supriyanto, S.IP     |
| Manager Cab. Tajem        | : Yeni Mastuti Istiqomah, SE |
| Manager Cab. Brosot       | : Rina Putra Limawantoro, SE |
| Manager Cab. Gunungkidul  | : Abdul Aziz, SE             |
| Manager Cab. Pleret       | : Heni Purwoko, A.Md         |
| Manager Cab. Gamping      | : Hendra Cahyono, S.Si       |

## **B. Hasil Penyebaran Kuisisioner**

Hasil dari tanggapan responden dari data yang dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuisisioner pada karyawan BMT BIF DIY yang tersebar di 11 kantor cabang. Dengan total pernyataan sebanyak 32 item, yang terdiri dari 10 pernyataan mengenai etika kerja Islami, 6 pernyataan mengenai motivasi intrinsik, 7 pernyataan mengenai kepuasan kerja, dan 9 pernyataan mengenai komitmen organisasional.

Kuisisioner disebar di 11 kantor cabang BMT BIF DIY yaitu: cabang Rejowinangun, Nitikan, Bugisan, Pleret, Parangtritis, Sleman, Berbah, Gamping, Tajem, Brosot, dan Wonosari sebanyak 94 kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dilakukan oleh peneliti langsung setelah mendapat izin dan arahan dari pihak BMT BIF DIY yang berada di kantor pusat, dengan turun langsung ke lapangan. Pengumpulan kuisisioner dilakukan selama 1 (satu) minggu, di mulai menyebarkan

kuisisioner pada hari senin, tanggal 14 Oktober 2019 sampai dengan pengumpulan kuisisioner pada hari senin, tanggal 21 Oktober 2019.

Peneliti telah merangkum hasil penyebaran kuisisioner pada tabel 4.1. yang menunjukkan jumlah kuisisioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Total jumlah secara keseluruhan yang didistribusikan sebanyak 94 kuisisioner, kuisisioner yang tidak dapat diolah sebanyak 5, dan total jumlah kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 89 kuisisioner, berdasarkan jumlah tersebut, maka total kuisisioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut sebanyak 89 kuisisioner.

**Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuisisioner**

| <b>Keterangan</b>                   | <b>Jumlah</b> |
|-------------------------------------|---------------|
| Kuisisioner yang disebar            | 94            |
| Kuisisioner yang tidak kembali      | -             |
| Kuisisioner yang kembali            | 94            |
| Kuisisioner yang tidak dapat diolah | 5             |
| Kuisisioner yang dapat diolah       | 89            |

*Sumber: Data Primer, 2019*

### **C. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir dan pendapatan/bulan, dalam tabel dibawah 4.2. dibawah ini.

**a. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Usia**

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Tabulasi**

|                   |                       |                       | <b>Jenis Kelamin * Usia Crosstabulation</b> |                              |                              |                                | <b>total</b>     |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|---|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------|
|                   |                       |                       | <b>Usia</b>                                 |                              |                              |                                |                  |
|                   |                       |                       | <b>20-25<br/>tahun<br/>n</b>                | <b>26-31<br/>tahun<br/>n</b> | <b>32-37<br/>tahun<br/>n</b> | <b>&gt; 37<br/>tahun<br/>n</b> |                  |
|                   | <b>Perempua<br/>n</b> | <b>Coun<br/>t</b>     | 10  | 12                           | 10                           | 4                              | 36               |
|                   |                       | <b>% of<br/>Total</b> | 11,2<br>%                                   | 13,5<br>%                    | 11,2<br>%                    | 4,5%                           | 40,4%            |
|                   | <b>Laki-laki</b>      | <b>Coun<br/>t</b>     | 5   | 16                           | 25                           | 7                              | 53               |
|                   |                       | <b>% of<br/>Total</b> | 5,6%  | 18,0<br>%                    | 28,1<br>%                    | 7,9%                           | 59,6%            |
| <b>Tota<br/>l</b> |                       | <b>Coun<br/>t</b>     | 15<br>16,9<br>%                             | 28<br>31,5<br>%              | 35<br>39,3<br>%              | 11<br>12,4<br>%                | 89<br>100,0<br>% |

Dari output hasil tabulasi silang pada tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 53 responden atau sekitar 59,6%. dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 responden atau 40,4%. Dapat dilihat pula bahwa responden yang mendominasi adalah usia 32-37 tahun yaitu atau sekitar 39,3%. Urutan kedua deskripsi responden adalah berusia 26-31 tahun atau sekitar 31,5%. Urutan ketiga adalah yang memiliki rentang usia 20-25 Tahun atau sekitar 16,9% dan yang terakhir usia > 37 tahun atau sekitar 12,4%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para karyawan yang menjadi responden didominasi oleh usia 32-37 tahun dengan jenis kelamin laki-laki.

**b. Tabulasi Silang Posisi Pekerjaan dengan Lama Bekerja**

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Tabulasi**

| <b>Posisi Pekerjaan * Lama Bekerja</b> |                                      |                   |                     |                  |                   |                     |              |
|--|--------------------------------------|-------------------|---------------------|------------------|-------------------|---------------------|--------------|
|  |                                      |                   | <b>Lama Bekerja</b> |                  |                   |                     | <b>total</b> |
|  |                                      |                   | <b>1-3 tahun</b>    | <b>3-6 tahun</b> | <b>6-10 Tahun</b> | <b>&gt;10 tahun</b> |              |
| <b>Posisi Pekerjaan</b>                | <b>Manager</b>                       | <b>Count</b>      | 1                   | 0                | 1                 | 5                   | 7            |
|  |                                      | <b>% of Total</b> | 1,1%                | 0,0%             | 1,1%              | 5,6%                | 7,9%         |
|  | <b>Kasir</b>                         | <b>Count</b>      | 4                   | 5                | 5                 | 2                   | 16           |
|  |                                      | <b>% of Total</b> | 4,5%                | 5,6%             | 5,6%              | 2,2%                | 18,0%        |
|  | <b>Pembukuan</b>                     | <b>Count</b>      | 5                   | 5                | 0                 | 1                   | 11           |
|  |                                      | <b>% of Total</b> | 5,6%                | 5,6%             | 0,0%              | 1,1%                | 12,4%        |
|  | <b>Marketing and account officer</b> | <b>Count</b>      | 21                  | 26               | 6                 | 2                   | 55           |
|  |                                      | <b>% of Total</b> | 23,6%               | 29,2%            | 6,7%              | 2,2%                | 61,8%        |
|  |                                      | <b>Count</b>      | 31                  | 36               | 12                | 10                  | 89           |
| <b>Total</b>                           |                                      | <b>% of Total</b> | 34,8%               | 40,4%            | 13,5%             | 11,2%               | 100,0%       |

Dari output hasil tabulasi silang pada tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah *marketing dan account officer* sebanyak 55 orang atau sekitar 61,8%. Urutan kedua kasir sebanyak 16 orang atau sekitar 18,0%. Urutan ketiga pembukuan sebanyak 11 orang atau sekitar 12,4% dan terakhir manager yakni 7 orang atau sekitar 7,9%. Dapat dilihat pula bahwa responden yang mendominasi masa kerja yakni 3-6 tahun atau sekitar 40,4%. Urutan kedua 1-3 tahun atau sekitar 34,8%. Urutan ketiga 6-10 tahun atau sekitar 13,5% dan urutan terkahir > 10 tahun sebanyak 10 orang atau 11,2%. Urutan

kedua deskripsi responden adalah berusia 26-31 tahun atau sekitar 31,5%. Urutan ketiga adalah yang memiliki rentang usia 20-25 Tahun yaitu sebanyak 16,9% dan yang terakhir usia > 37 tahun atau sekitar 12,4%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para karyawan yang menjadi responden didominasi oleh *marketing dan account officer* dengan masa kerja paling dominan 3-6 tahun.

**c. Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir dan Pendapatan/bulan**

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Tabulasi**

| <b>Pendidikan Terakhir * Pendapatan/bulan</b> |            |                   |                         |                 |                 |                  |              |
|---|------------|-------------------|-------------------------|-----------------|-----------------|------------------|--------------|
|   |            |                   | <b>Pendapatan/bulan</b> |                 |                 |                  | <b>total</b> |
|   |            |                   | <b>1-2 juta</b>         | <b>2-3 juta</b> | <b>3-5 juta</b> | <b>5-10 juta</b> |              |
| <b>Pendidikan Terakhir</b>                    | <b>SMA</b> | <b>Count</b>      | 13                      | 4               | 0               | 0                | 17           |
|   |            | <b>% of Total</b> | 14,6%                   | 4,5%            | 0,0%            | 0,0%             | 19,1%        |
|   | <b>S1</b>  | <b>Count</b>      | 15                      | 36              | 19              | 1                | 71           |
|   |            | <b>% of Total</b> | 16,9%                   | 40,4%           | 21,3%           | 1,1%             | 79,8%        |
|   | <b>S2</b>  | <b>Count</b>      | 0                       | 0               | 1               | 0                | 1            |
|   |            | <b>% of Total</b> | 0,0%                    | 0,0%            | 1,1%            | 0,0%             | 1,1%         |
|   |            | <b>Count</b>      | 28                      | 40              | 20              | 1                | 89           |
|   |            | <b>% of Total</b> | 31,5%                   | 44,9%           | 22,5%           | 1,1%             | 100,0%       |
| <b>Total</b>                                  |            |                   |                         |                 |                 |                  |              |

Berdasarkan output hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel 4.4 diatas dapat diterangkan bahwa responden yang mendominasi adalah karyawan dengan pendapatan/bulan antara 2-3 juta atau sekitar 44,9%. Urutan kedua yakni karyawan dengan pendapatan/bulan antara 1-2 juta atau sekitar 31,5%. Urutan ketiga yakni karyawan dengan pendapatan/bulan antara 3-5 juta sebanyak 22,5% dan terakhir 5-10 juta hanya 1 orang atau sekitar 1,1%. Dapat dilihat pula bahwa responden yang



mendominasi pendidikan terakhir adalah S1 sebanyak 71 orang atau 79,8%. Urutan kedua SMA sebanyak 17 orang atau 19,1% dan terakhir S2 1 orang atau 1,1%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para karyawan yang menjadi responden didominasi oleh karyawan dengan pendapatan/bulan antara 2-3 juta dengan latar belakang pendidikan terakhir S1.

#### **D. Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian adalah gambaran yang diperoleh dari jawaban responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diberikan dalam bentuk kuesioner. Gambaran jawaban responden diperoleh dari total frekuensi responden dalam memberikan jawaban pada setiap pernyataan atau pertanyaan untuk mengukur indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Untuk memperoleh kategori dari masing-masing variabel ditentukan interval kelas yang dihitung berdasarkan rumusan (Alni dkk, 2015). Rumusnya adalah:

$$i = \frac{\text{range}}{\text{kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil rumus perhitungan interval kelas diatas, kategori penilaian responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Kategori Penilaian**

| <b>Means</b> | <b>Kategori</b> |
|--------------|-----------------|
| 1 - 1,80     | Sangat Rendah   |
| 1,81 - 2,60  | Rendah          |
| 2,61 - 3,40  | Cukup           |
| 3,41 - 4,20  | Tinggi          |
| 4,21 - 5,00  | Sangat Tinggi   |
|              |                 |

## 1. Deskripsi Variabel Etika Kerja Islami

Variabel etika kerja Islami diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan berdasarkan 10 indikator pengukuran etika kerja Islami. Deskripsi tiap butir pernyataan variabel etika kerja Islami adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Etika Kerja Islami**

| No           | Indikator | Frekuensi Jawaban |    |    |    |    | Mean        | Kategori      |
|--------------|-----------|-------------------|----|----|----|----|-------------|---------------|
|              |           | STS               | TS | N  | S  | SS |             |               |
| 1            | EKI1      | 0                 | 0  | 10 | 50 | 29 | 4,21        | Sangat Tinggi |
| 2            | EKI2      | 0                 | 2  | 13 | 56 | 18 | 4,01        | Tinggi        |
| 3            | EKI3      | 0                 | 0  | 16 | 58 | 15 | 3,99        | Tinggi        |
| 4            | EKI4      | 1                 | 0  | 23 | 50 | 15 | 3,89        | Tinggi        |
| 5            | EKI5      | 0                 | 0  | 14 | 57 | 17 | 4,01        | Tinggi        |
| 6            | EKI6      | 0                 | 3  | 18 | 56 | 12 | 3,87        | Tinggi        |
| 7            | EKI7      | 0                 | 0  | 17 | 54 | 15 | 3,91        | Sangat tinggi |
| 8            | EKI8      | 0                 | 0  | 16 | 56 | 17 | 4,01        | Tinggi        |
| 9            | EKI9      | 0                 | 0  | 13 | 51 | 25 | 4,13        | Tinggi        |
| 10           | EKI10     | 0                 | 0  | 20 | 44 | 24 | 4,02        | Tinggi        |
| <b>Total</b> |           |                   |    |    |    |    | <b>4,00</b> | <b>Tinggi</b> |

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 89 responden atas pernyataan mengenai item pada variabel etika kerja Islami berada dalam kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami pada karyawan di wilayah kerja BMT BIF DIY adalah tinggi.

## 2. Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel motivasi intrinsik diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan berdasarkan 5 indikator pengukuran motivasi intrinsik. Deskripsi tiap butir pernyataan variabel motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik**

| No.          | Indikator | Frekuensi Jawaban |    |    |    |    | Mean        | Kategori      |
|--------------|-----------|-------------------|----|----|----|----|-------------|---------------|
|              |           | STS               | TS | N  | S  | SS |             |               |
| 1            | MI1       | 0                 | 1  | 6  | 62 | 20 | 4,13        | Tinggi        |
| 2            | MI2       | 0                 | 0  | 11 | 60 | 18 | 4,08        | Tinggi        |
| 3            | MI3       | 0                 | 0  | 10 | 56 | 23 | 4,15        | Tinggi        |
| 4            | MI4       | 0                 | 2  | 20 | 50 | 17 | 3,92        | Tinggi        |
| 5            | MI5       | 1                 | 3  | 17 | 54 | 14 | 3,87        | Tinggi        |
| 6            | MI6       | 0                 | 0  | 9  | 58 | 22 | 4,15        | Tinggi        |
| <b>Total</b> |           |                   |    |    |    |    | <b>4,05</b> | <b>Tinggi</b> |

Berdasarkan table 4.7. diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 89 responden atas pernyataan mengenai item pada variabel motivasi intrinsik berada dalam kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pada karyawan di wilayah kerja BMT BIF DIY adalah tinggi.

## 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan berdasarkan 7 indikator pengukuran kepuasan kerja. Deskripsi tiap butir pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

| No.          | Indikator | Frekuensi Jawaban |    |    |    |    | Mean        | Kategori      |
|--------------|-----------|-------------------|----|----|----|----|-------------|---------------|
|              |           | STS               | TS | N  | S  | SS |             |               |
| 1            | KK1       | 0                 | 0  | 4  | 58 | 27 | 4,26        | Sangat tinggi |
| 2            | KK2       | 0                 | 0  | 4  | 65 | 20 | 4,18        | Tinggi        |
| 3            | KK3       | 0                 | 0  | 13 | 63 | 13 | 4,00        | Tinggi        |
| 4            | KK4       | 0                 | 0  | 6  | 65 | 18 | 4,13        | Tinggi        |
| 5            | KK5       | 0                 | 1  | 12 | 56 | 20 | 4,07        | Tinggi        |
| 6            | KK6       | 0                 | 1  | 15 | 56 | 17 | 4,00        | Tinggi        |
| 7            | KK7       | 0                 | 0  | 13 | 49 | 27 | 4,16        | Tinggi        |
| <b>Total</b> |           |                   |    |    |    |    | <b>4,11</b> | <b>Tinggi</b> |

Berdasarkan table 4.8. diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 89 responden atas pernyataan mengenai item pada variabel kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan di wilayah kerja BMT BIF DIY adalah tinggi.

#### **4. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional**

Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan berdasarkan 9 indikator pengukuran komitmen organisasional. Deskripsi tiap butir pernyataan variabel komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional**

| No.          | Indikator | Frekuensi Jawaban |    |    |    |    | Mean        | Kategori      |
|--------------|-----------|-------------------|----|----|----|----|-------------|---------------|
|              |           | STS               | TS | N  | S  | SS |             |               |
| 1            | KO1       | 0                 | 1  | 6  | 60 | 22 | 4,16        | Tinggi        |
| 2            | KO2       | 0                 | 0  | 8  | 63 | 18 | 4,11        | Tinggi        |
| 3            | KO3       | 0                 | 0  | 10 | 54 | 25 | 4,17        | Tinggi        |
| 4            | KO4       | 0                 | 1  | 18 | 48 | 22 | 4,02        | Tinggi        |
| 5            | KO5       | 0                 | 0  | 17 | 56 | 18 | 3,99        | Tinggi        |
| 6            | KO6       | 0                 | 0  | 7  | 56 | 26 | 4,21        | Sangat tinggi |
| 7            | KO7       | 0                 | 0  | 7  | 62 | 25 | 4,26        | Sangat tinggi |
| 8            | KO8       | 0                 | 0  | 1  | 55 | 33 | 4,36        | Sangat tinggi |
| 9            | KO9       | 0                 | 0  | 1  | 50 | 38 | 4,42        | Sangat tinggi |
| <b>Total</b> |           |                   |    |    |    |    | <b>4,18</b> | <b>Tinggi</b> |

Berdasarkan tabel 4.9. di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 89 responden atas pernyataan mengenai item pada variabel komitmen organisasional berada dalam kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional pada karyawan di wilayah kerja BMT BIF DIY adalah tinggi.

#### **E. Uji Validitas Data**

Uji validitas data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS program SmartPLS.30, dengan menggunakan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Berikut merupakan hasil pengolahan data dari penelitian ini:

**a) Convergent Validity (Validitas Konvergen)**

Uji validitas konvergen menggunakan SmartPLS 3.0 diketahui dari nilai

*Loading factor* untuk setiap konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang *confirmatory*, dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima menurut (Ghozali & Latan, 2015). Jadi validitas konvergen dalam penelitian ini menggunakan batas *loading factor* sebesar  $\geq 0,6$ .

**Tabel 4. 10 Uji Konvergen (*Loading Factor*)**

| <b>Variabel</b>    | <b>Indikator</b> | <b>Item Pernyataan</b>  | <b>Loading Factor</b> | <b>Keterangan</b> |
|--------------------|------------------|---|-----------------------|-------------------|
| Etika Kerja Islami | EKI1             | Memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT. | 0,738                 | Valid             |
|                    | EKI2             | Bertawakkal kepada Allah SWT.   | 0,782                 | Valid             |
|                    | EKI3             | Menjalani interaksi yang baik dengan pegawai lain.                    | 0,794                 | Valid             |
|                    | EKI4             | Mengembangkan sikap disiplin, profesional, dan menjaga amanah.        | 0,762                 | Valid             |
|                    | EKI5             | Jujur dalam bekerja.  | 0,758                 | Valid             |
|                    | EKI6             | Menghormati pegawai lain dalam bekerja.                               | 0,797                 | Valid             |
|                    | EKI7             | Dalam bekerja tidak meninggalkan kewajiban sholat 5 waktu.            | 0,634                 | Valid             |
|                    | EKI8             | Berkelakuan yang baik menurut syariat Islam.                          | 0,611                 | Valid             |

|                    |                |   |  |       |
|--------------------|----------------|---|--|-------|
|                    | EKI9           | Tidak keberatan menolong rekan kerja, saat mengalami masalah/kesulitan dalam bekerja. | 0,663  | Valid |
|                    | EKI10          | Bekerja keras untuk memenuhi tanggungjawab.   | 0,612  | Valid |
| Motivasi Intrinsik | MI1            | Bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.                    | 0,881  | Valid |
|                    | MI2            | Mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang saya capai.                 | 0,878  | Valid |
|                    | MI3            | Mendapat pengakuan dari rekan kerja atas prestasi yang saya capai.                    | 0,833  | Valid |
|                    | MI4            | Menyukai pekerjaan yang menantang.  | 0,873  | Valid |
|                    | MI5            | Mengerjakan pekerjaan karena merasa bertanggungjawab.                                 | 0,880  | Valid |
|                    | MI6            | Terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya.                        | 0,759  | Valid |
|                    | Kepuasan Kerja | KK1   | Mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. | 0,670 |
| KK2                |                | Mendapatkan penghargaan dari kantor atas prestasi yang dilakukan.                     | 0,784  | Valid |
| KK3                |                | Mendapatkan dukungan dan motivasi dari atasan jika mengalami kesulitan.               | 0,728  | Valid |
| KK4                |                | Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan  | 0,740  | Valid |

|                         |     |  |       |       |
|-------------------------|-----|--|-------|-------|
|                         |     | keahlian yang dimiliki.  |       |       |
|                         | KK5 | Mendapat kesempatan untuk beristirahat dari kantor.  | 0,826 | Valid |
|                         | KK6 | Senang dengan pekerjaan yang dilakukan.  | 0,801 | Valid |
|                         | KK7 | Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.   | 0,744 | Valid |
| Komitmen Organisasional | KO1 | Berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.  | 0,829 | Valid |
|                         | KO2 | Masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalah saya juga.                                    | 0,917 | Valid |
|                         | KO3 | Menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.   | 0,810 | Valid |
|                         | KO4 | Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. | 0,648 | Valid |
|                         | KO5 | Terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.                                   | 0,839 | Valid |
|                         | KO6 | Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan bagus seperti pekerjaan saya sekarang.            | 0,896 | Valid |
|                         | KO7 | Perusahaan telah banyak berjasa bagi hidup saya.   | 0,780 | Valid |
|                         | KO8 | Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.                                   | 0,663 | Valid |



|  |     |   |       |       |
|--|-----|---|-------|-------|
|  | KO9 | Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya. | 0,882 | Valid |
|--|-----|---|-------|-------|

Dari tabel 4.10. dapat dilihat hasil pengolahan menggunakan program SmartPLS 3.0. Variabel etika kerja Islami dari 10 indikator yang diuraikan dalam bentuk pernyataan dinyatakan valid semua karena semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,6. Variabel motivasi intrinsik dari 6 indikator juga dinyatakan valid karena semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,6. Variabel kepuasan kerja dari 7 indikator dinyatakan valid karena semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,6. Variabel komitmen organisasional dari 9 indikator yang diuraikan dinyatakan valid karena semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,6. Jadi semua variabel indikator memiliki *loading factor* diatas 0,6, sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi dengan mengeluarkan indikator yang tidak valid, karena semua indikator valid dengan *loading factor* diatas 0,6.

**Tabel 4. 11 Cross Loading (Diskriminan Validity)**

| <b>Item Pernyataan</b> | <b>Etika Kerja Islami</b> | <b>Kepuasan Kerja</b> | <b>Komitmen Organisasional</b> | <b>Motivasi Intrinsik</b> |
|------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------------------|
| EKI1                   | 0,738                     |                       |                                |                           |
| EKI2                   | 0,782                     |                       |                                |                           |
| EKI3                   | 0,794                     |                       |                                |                           |
| EKI4                   | 0,762                     |                       |                                |                           |
| EKI5                   | 0,758                     |                       |                                |                           |
| EKI6                   | 0,797                     |                       |                                |                           |
| EKI7                   | 0,634                     |                       |                                |                           |
| EKI8                   | 0,611                     |                       |                                |                           |
| EKI9                   | 0,663                     |                       |                                |                           |
| EKI10                  | 0,612                     |                       |                                |                           |

|     |  |       |       |       |
|-----|--|-------|-------|-------|
| KK1 |  | 0,670 |       |       |
| KK2 |  | 0,784 |       |       |
| KK3 |  | 0,728 |       |       |
| KK4 |  | 0,740 |       |       |
| KK5 |  | 0,826 |       |       |
| KK6 |  | 0,801 |       |       |
| KK7 |  | 0,744 |       |       |
| KO1 |  |       | 0,829 |       |
| KO2 |  |       | 0,917 |       |
| KO3 |  |       | 0,810 |       |
| KO4 |  |       | 0,648 |       |
| KO5 |  |       | 0,839 |       |
| KO6 |  |       | 0,896 |       |
| KO7 |  |       | 0,780 |       |
| KO8 |  |       | 0,663 |       |
| KO9 |  |       | 0,882 |       |
| MI1 |  |       |       | 0,881 |
| MI2 |  |       |       | 0,878 |
| MI3 |  |       |       | 0,833 |
| MI4 |  |       |       | 0,873 |
| MI5 |  |       |       | 0,880 |
| MI6 |  |       |       | 0,759 |

Pada tabel 4.11. diatas, dapat dilihat hasil konstruk laten memprediksi indikator pada blok lebih tinggi dibandingkan dengan indikator diblok lain, sehingga estimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

**Tabel 4. 12 Fornell-Larcker Criterium**

|                         | <b>Etika Kerja Islami</b> | <b>Kepuasan Kerja</b> | <b>Komitmen Organisasional</b> | <b>Motivasi Intrinsik</b> |
|-------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Etika Kerja Islami      | 0,719                     |                       |                                |                           |
| Kepuasan Kerja          | 0,563                     | 0,758                 |                                |                           |
| Komitmen Organisasional | 0,425                     | 0,660                 | 0,812                          |                           |
| Motivasi Intrinsik      | 0,428                     | 0,649                 | 0,966                          | 0,852                     |

Pada tabel 4.12. diatas, dapat dilihat bahwa nilai akar AVE konstruk motivasi intrinsik sebesar 0,852 ( $\sqrt{0,726}$ ) lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk etika kerja Islami, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Akar AVE konstruk komitmen organisasional sebesar 0,812 ( $\sqrt{0,660}$ ) lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk etika kerja Islami dan kepuasan kerja, begitu juga dengan akar konstruk kepuasan kerja sebesar 0,758 ( $\sqrt{0,574}$ ) lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk etika kerja Islami. Sehingga, semua konstruk yang ada dalam model yg diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

#### F. Uji Realiabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui instrumen yang ada pada kuisisioner dapat digunakan berulang kali pada responden yang berbeda untuk menghasilkan data yang konsisten. Dalam uji realibilitas menggunakan *Composite Reliability* (diatas 0,7), *Average Variance Extracted* (diatas 0,5), dan *Cronbach's Alpha* (diatas 0,7).

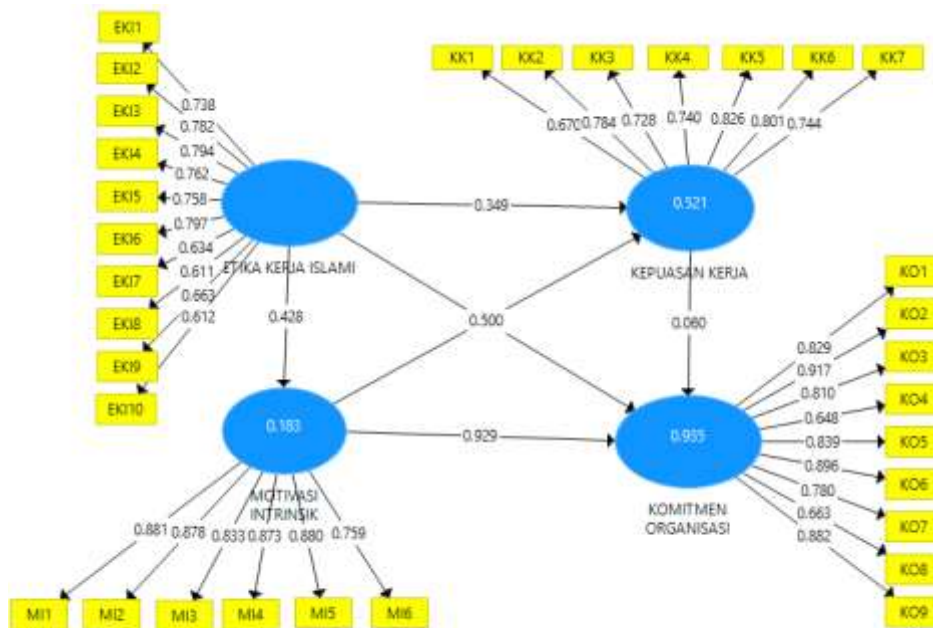
**Tabel 4. 13 Nilai *Composite Reliability*, AVE dan *Cronbach's Alpha***

|                         | <b>Composite Reliability</b> | <b>AVE</b> | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------|------------------------------|------------|-------------------------|-------------------|
| Etika Kerja Islami      | 0,914                        | 0,517      | 0,894                   | Reliabel          |
| Kepuasan Kerja          | 0,904                        | 0,574      | 0,876                   | Reliabel          |
| Komitmen Organisasional | 0,945                        | 0,660      | 0,934                   | Reliabel          |
| Motivasi Intrinsik      | 0,941                        | 0,726      | 0,924                   | Reliabel          |

Berdasarkan tabel 4.13. diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* diatas 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5. Maka semua daftar item pernyataan keseluruhan variabel adalah reliabel untuk mengukur masing-masing variabel.

### G. Analisis Model Struktural

Model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, R-Square dan nilai signifikansi dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan R-Square dari model penelitian untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefesien parameter jalur struktural.



**Gambar 4. 1 Model Struktural (Full Model)**

Pengujian nilai R-Square pada kosntruk variabel endogen. Menurut Chin (1998), nilai R-Square sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Variabel yang akan diuji terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi intrinsik. Berikut nilai R-Square dari variabel endogen :

**Tabel 4. 14 Nilai *R-Square* Variabel Endogen**

| <b>Variabel Endogen</b> | <b><i>R-Square</i></b> |
|-------------------------|------------------------|
| Kepuasan Kerja          | 0,521                  |
| Komitmen Organisasional | 0,935                  |
| Motivasi Intrinsik      | 0,183                  |

Data dari tabel 4.14. diperoleh nilai R-Square yaitu variabel kepuasan kerja sebesar 0,521 atau 52,1%, variabel komitmen organisasional sebesar 0,935 atau 93,5%, dan motivasi intrinsik sebesar 0,183 atau 18,3%. Berdasarkan hasil tabel R-Square pada tiga variabel endogen diatas adalah satu variabel moderat, hal tersebut terlihat dari besarnya nilai R-Square variabel kepuasan kerja diatas 0,33 atau 33%, variabel komitmen organisasional kuat terlihat dari besarnya nilai R-Square >0,67 atau >67%, sedangkan variabel motivasi intrinsik lemah karena dibawah 0,33 atau 33%.

## **H. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis signifikansi parameter dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Pegujian hipotesis dapat dilanjutkan jika penelitian-penelitian model sudah memenuhi asumsi dan uji kelayakan. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan berdasarkan

nilai *P-Value* atau *T-Statistik* dari hubungan kausalitas hasil pengolahan data. Kriteria pengujian adalah menerima hipotesis jika  $t < 1,96$  atau  $P > 0,05$  dan menolak hipotesis  $t > 1,96$  atau  $P < 0,05$ . Berikut hasil pengujian hipotesis:

**Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Hipotesis**

|           | <b>Hipotesis</b>   | <b>P Value</b> | <b>Kesimpulan</b> |
|-----------|--|----------------|-------------------|
| <b>H1</b> | Etika kerja Islami akan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik             | 0,000          | Diterima          |
| <b>H2</b> | Motivasi intrinsik akan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional        | 0,000          | Diterima          |
| <b>H3</b> | Motivasi intrinsik akan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja                 | 0,000          | Diterima          |
| <b>H4</b> | Kepuasan kerja akan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional            | 0,035          | Diterima          |
| <b>H5</b> | Etika kerja Islami akan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja                 | 0,000          | Diterima          |
| <b>H6</b> | Etika kerja Islami akan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional        | 0,000          | Diterima          |
| <b>H7</b> | Kepuasan kerja akan memediasi pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional     | 0,001          | Diterima          |
| <b>H8</b> | Motivasi intrinsik akan memediasi pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional | 0,000          | Diterima          |

Berdasarkan tabel 4.15. diatas, dapat dilihat nilai *P-Value* atau *T-Statistik* dari hubungan kausalitas hasil pengolahan data. Kriteria pengujian adalah menerima hipotesis jika  $t < 1,96$  atau  $P > 0,05$  dan menolak hipotesis  $t > 1,96$  atau  $P < 0,05$  Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian semua hipotesis diterima.

**I. Analysis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Effect**

**Tabel 4. 16 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

|  | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standart Error (STERR)</i> | <i>T Statistic ( O/STERR )</i> | <i>P Values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| Etika Kerja Islami → Kepuasan Kerja          | 0,563                      | 0,561                  | 0,072                         | 7,796                          | 0,000           |
| Etika Kerja Islami → Komitmen Organisasional | 0,425                      | 0,433                  | 0,086                         | 4,975                          | 0,000           |
| Etika Kerja Islami → Motivasi Intrinsik      | 0,428                      | 0,433                  | 0,089                         | 4,813                          | 0,000           |
| Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional     | 0,060                      | 0,053                  | 0,028                         | 2,145                          | 0,035           |
| Motivasi Intrinsik → Kepuasan Kerja          | 0,500                      | 0,514                  | 0,086                         | 5,822                          | 0,000           |
| Motivasi Intrinsik → Komitmen Organisasional | 0,959                      | 0,960                  | 0,015                         | 63,351                         | 0,000           |

**Tabel 4. 17 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

|   | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standart Error (STERR)</i> | <i>T Statistic (/O/STERR/)</i> | <i>P Values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| Etika Kerja Islami → Komitmen Organisasional → Kepuasan Kerja     | 0,214                      | 0,223                  | 0,061                         | 3.480                          | 0,001           |
| Etika Kerja Islami → Komitmen Organisasional → Motivasi Intrinsik | 0,398                      | 0,404                  | 0,084                         | 4,758                          | 0,000           |

Berdasarkan tabel 4.17. diatas, dapat dilihat hasil pengujian efek mediasi pada etika kerja Islami → komitmen organisasional → kepuasan kerja memiliki nilai *P-Value* 0,001 yang berarti kepuasan kerja terbukti positif dan signifikan memediasi etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional, karena *T-statistic* > 1,96 dan pada etika kerja Islami → komitmen organisasional → motivasi intrinsik memiliki nilai *P-Value* 0,000 yang berarti motivasi intrinsik terbukti positif dan signifikan memediasi etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional.



**Tabel 4. 18 Uji Pengaruh Total (*Total effect*)**

|  | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standart Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistic (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-----------------|
| Etika Kerja Islami → Motivasi Intrinsik → Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional | 0,013                      | 0,013                  | 0,007                             | 1,738                        | 0,086           |
| Etika Kerja Islami → Motivasi Intrinsik → Komitmen Organisasional                  | 0,398                      | 0,401                  | 0,093                             | 4,278                        | 0,000           |
| Etika Kerja Islami → Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional                      | 0,021                      | 0,021                  | 0,012                             | 1,707                        | 0,091           |
| Etika Kerja Islami → Komitmen Organisasional                                       | 0,006                      | 0,004                  | 0,036                             | 0,172                        | 0,864           |

Berdasarkan tabel 4.18. diatas, dapat dilihat nilai *P-Value* atau *T-Statistik* dari hubungan kausalitas antar variabel untuk mengetahui *total effect* seberapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dan endogen. Kriteria pengujian adalah variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai p (probabilitas) < 0,05. Maka dapat dilihat pada etika kerja Islami → motivasi intrinsik → kepuasan kerja → komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan karena *P-Value* atau *T-Statistik* 0,086 berarti variabel eksogen dan endogen berpengaruh signifikan. Kedua etika kerja Islami → motivasi intrinsik → komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan karena *P-Value* atau *T-Statistik* 0,000 berarti variabel eksogen dan endogen berpengaruh signifikan. Ketiga etika kerja Islami

→ kepuasan kerja → komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena *P-Value* atau *T-Statistic* 0,091 berarti variabel eksogen dan endogen tidak berpengaruh signifikan dan terakhir etika kerja Islami → komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena *P-Value* atau *T-Statistic* 0,864 091 berarti variabel eksogen dan endogen tidak berpengaruh signifikan.

## **J. Pembahasan Terhadap Hasil Uji Hipotesis**

### **1) Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Intrinsik**

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap motivasi intrinsik menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,000 (dibawah 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 4,813 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H1.

Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik, dengan demikian H1 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian Rio dan Ririn (2017) serta penelitian Leily et al (2016) yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

### **2) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai *P Values* sebesar

0,000 (dibawah 0,05) dan nilai T Statistics sebesar 63,351 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H2. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian H2 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian Yao dan Cheng (2015) serta penelitian Faisal et al (2017) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

### **3) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai P Values sebesar 0,000 (dibawah 0,05) dan nilai T Statistics sebesar 5,822 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H3. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H3 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian Siti dan Nadzirah (2018) serta penelitian Amjad et al (2016) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **4) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai P Values sebesar 0,035 (dibawah 0,05) dan nilai T Statistics sebesar 2,145 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H4. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian H4 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian Saimir dan Jonida (2013) serta penelitian Enis et al (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

#### **5) Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai P Values sebesar 0,000 (dibawah 0,05) dan nilai T Statistics sebesar 7,796 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H5. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H5 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian Qistina dan Nurus (2017) serta penelitian Mostafa et al (2016) yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **6) Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai P Values sebesar 0,000 (dibawah 0,05) dan nilai T Statistics sebesar 4,975 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H6. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian H6 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian Elviera (2018) serta penelitian Mohammad et al (2016) yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

#### **7) Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai P Values sebesar 0,001 (dibawah 0,05) dan nilai T Statistics sebesar 3,480 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H7. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami mempunyai

pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja, dengan demikian H7 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

#### **8) Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Motivasi Intrinsik**

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik menunjukkan nilai P Values sebesar 0,000 (dibawah 0,05) dan nilai T Statistics sebesar 4,758 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H8. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik, dengan demikian H8 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik.

#### **K. Implikasi Manajerial**

Hasil temuan dalam penelitian ini mempunyai implikasi manajerial yang dapat ditindak lanjuti sebagai sebuah perubahan yang baru pada Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Daerah Istimewa Yogyakarta (BMT BIF DIY). Adapun implikasi manajerial berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Diketahui bahwa etika kerja Islami pada karyawan BMT BIF DIY mempengaruhi motivasi intrinsik. Ali dan Al dalam Awang (2017)

menggambarkan etika kerja Islami sebagai orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi karyawan di tempat kerja mengenai kerja keras. Dengan demikian, hasil di sini menunjukkan bahwa dengan adanya kesadaran untuk turut terlibat dan berpartisipasi dalam perusahaan, adanya kesadaran tanpa perlu dorongan dari luar atau arahan dari atasan.

- b. Diketahui bahwa motivasi intrinsik pada karyawan BMT BIF DIY mempengaruhi komitmen organisasional. Menurut Herzberg (2016) keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk tumbuh, kemajuan dalam berkarier tergolong sebagai faktor intrinsik pekerjaan seseorang. Dengan demikian, hasil di sini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen, keyakinan seorang karyawan untuk terus berkembang dan menjadi bagian penting dalam perusahaan tanpa adanya dorongan dari luar melainkan dari dalam karyawan itu sendiri.
- c. Diketahui bahwa motivasi intrinsik pada karyawan BMT BIF DIY mempengaruhi kepuasan kerja. Sejalan dengan Herzberg (2006), menggambarkan keinginan atau suatu hasrat yang di rasakan seseorang untuk memperolehnya, sehingga diperlukan usaha apa saja untuk memperolehnya. Dengan demikian hasil di sini menunjukkan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat dari dalam diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, yang sesuai dengan keinginan.
- d. Diketahui bahwa kepuasan kerja pada karyawan BMT BIF DIY mempengaruhi komitmen organisasional. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan

harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi (Susilo, 2015). Dengan demikian hasil di sini menunjukkan bahwa karyawan merasakan apa yang diterima dari pekerjaannya sesuai dengan apa yang ia berikan ke perusahaan.

- e. Diketahui bahwa etika kerja Islami pada karyawan BMT BIF DIY mempengaruhi kepuasan kerja. Alawiyah (2016) mengungkapkan etika sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja keras sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami. Dengan demikian hasil di sini menunjukkan bahwa karyawan menjalani dengan keyakinan bahwa kerja adalah amanah, kerja adalah rahmat, kerja adalah panggilan, dan kerja merupakan ibadah.
- f. Diketahui bahwa etika kerja Islami pada karyawan BMT BIF DIY mempengaruhi komitmen organisasional. Sopiah (2008) menyatakan suatu ikatan psikologis pada karyawan dengan ditandai adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Dengan demikian hasil di sini menunjukkan bahwa karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan serta keyakinan untuk bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.
- g. Diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional pada karyawan BMT BIF DIY. Perasaan seseorang



yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan terhadap pekerjaannya (Spector, 2000). Dengan demikian hasil di sini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya kesesuaian gaji terhadap beban kerja, adanya penghargaan bagi karyawan berprestasi, dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta pekerjaan yang menyenangkan.

- h. Diketahui bahwa motivasi intrinsik memediasi etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional pada karyawan BMT BIF DIY. individu akan bertindak atau berbuat dalam tingkah lakunya baik berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga, motivasi bisa dikatakan sebagai dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu (Hamzah, 2007). Dengan demikian hasil di sini menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya dalam bekerja dengan keinginan dari dalam dirinya sendiri karena merasa bertanggungjawab atas amanah yang dipegang dalam perusahaan.