BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, lembaga keuangan syariah bermula dari pendirian koperasi Ridha Gusti di Jakarta dan Baitut Tanwil Salam di Bandung pada tahun 1980-an. Sementara perbankan Islam yang pertama adalah Bank Muamalat Indonesia yang berdiri tahun 1992. Selanjutnya perkembangan ini mengalami perlambatan, namun semenjak dikeluarkannya peraturan Bank Indonesia yang membolehkan perbankan konvensional memiliki unit syari'ah, terjadi akselerasi pertumbuhan perbankan syariah yang signifikan. Dalam peraturan ini, unit syari'ah dapat mengeluarkan atau menawarkan produk perbankan syari'ah yang terpisah dari produk konvensional dan dengan memanfaatkan insfrastrukturnya sendiri, termasuk karyawan dan kantor cabangnya.[1]

BMT (*Baitul Maal wat Tamwil)* merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial, peran sosial BMT terlihat pada definisi *Baitul Maal*, sedangkan peran bisnis terlihat dari definisi *Baitul Tamwil.* Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan yakni simpan-pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpuin dana anggota dan calon anggota serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan.[2]

---

[1] Nurul Huda,*Current Issues:Lembaga Keuangan Syari'ah*.(Jakarta:Kencana 2009). Hlm .2

[2] Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mal wat Taamwil*. (Yogyakarta: UII Press 2004). Hlm. 126

BMT (*Baitu Maal wat Tamwil*) dalam pengertian lain diatikan sebagai balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *Bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya, selain itu BMT juga bias menerima titipan zakat, infak, dan sedekah serta menyalurkaannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya. Dengan demikian, keberadaan BMT dapat dipandang memiliki fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya Bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana masyarakat yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang dberikan pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri , dan pertanian.[3]

Dengan semakin banyaknya model lembaga keuangan syari'ah semisal BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*) yang ada di masyarakat, maka akan semakin memperketat persaingan. Salah satu aspek penting dalam persaingan adalah efisiensi, ketidakefisienan akan dapat menjadi hambatan dalam kompetisi yang terjadi antara berbagai lembaga keuangan. Persaingan yang terlalu ketat (*Over*

---

[3] Andri Soemitra, M.A, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), Cetakan pertama, hlm. 448

Competition) pada lembaga keuangan akan memaksa pihak lembaga untuk mengambil resiko (*Ecxessive risk*). Selain itu, sumber daya manusia dalam suatu lembaga juga perpengaruh terhadap daya saingnya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga etos kerja karyawan meningkat. Etos kerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh banyak factor, diantaranya dalah kepemimpinan.

Pemimpin *(leader)* adalah orang yang menjalankan kepemimpinan *(leadership).* Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhi mau mengikuti keinginan dari orang yang mempengaruhi. Sesorang dapat mempengaruhi orang lain manakala orang itu memiliki kemampuan atau daya kekuatan untuk mempengaruhi yang disebut *power*. Sumber *power* dapat dibedakan dalam beberapa macam sumber antara lain sebagai berikut:[4]

a. *Reward power,* yaitu kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dengan memberikan imbalan berupa upah, kenaikan pangkat, kedudukan, dan sebagainya.
b. *Coercive power,* yaitu kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dengan menggunkan ancaman atau hukumn.

[4] Yayat M Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta PT Grasindo 2006) hlm. 180

c. *Legitimate power,* kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dengan menggunakan kedudukannya yang resmi (sah) dalam organisasi.

d. *Expertized power,* yaitu kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dengan menggunakan kelebihan kecakapan, keterampilan, dan keahlian dalam bidang tertentu.

e. *Referant (charismatic) power,* yaitu kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya berdasarkan cirri khas kepribadian tertentu (karisma).

f. *Information power,* yaitu kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dengan menggunakan kelebihannya memiliki berbagai informasi, dan keterangan yang diperlukan.

g. *Connection power,* yaitu kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dengan menggunkan adanya hubungan baik antara dirinya ddengan orang-orang tertentu yang dipandang penting atau berpengaruh.

Kehadiran seorang pemimpin sangat diperlukan dalam proses manajemen karena proses manajemen harus ada proses mengarahkan, menggerakkan, mendorong segala sumber daya yang ada dalam kerangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.[5]

---

[5] Joko widodo, *Learning Organiazation.* (Malang: Bayumedia Publishing. 2007) hlm. 9

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.[6] Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan, yaitu cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya.[7] lima gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya sejak dahulu adalah :

1. Gaya kepemimpinan Otokratik
2. Gaya kepemimpinan Paternalistik
3. Gaya kepemimpinan Karismatik
4. Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*
5. Gaya kepemimpinan Demokratik.[8]

Dalam sebuah organisasi/lembaga selalu memerlukan seorang pemimpin, termasuk BMT yang merupakan lembaga keuangan yang juga berperan sosial. Namun demikian pengelolaan BMT tidak mudah tanpa adanya kerjasama dari berbagai pihak, dalam upaya menjalankaan fungsi BMT demi tercapainya tujuan berkaitan erat dengan aspek-aspek didalamnya diantaranya adalah sistem kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Lembaga yang dikelola dengan sistem manajemen yang amanah, profesional, dan terintregasi akan menjadikan lembaga tersebut berhasil. Pada lembaga usaha kecil seperti BMT, saya memilih 3 gaya

---

[6] Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta: Rajawali Grafindo Persada. Hlm. 43

[7] Siagian, P. Sondang. 2010. *Teori dan Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta. Hlm. 30

[8] *Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.* Dalam http://docs.google.com/document/d/105c_RdTwN2kn6J2oDCNoNj6BSoxP3nksGWpr4Rxvo. diakses 27 Februari 2015

kepemimpinan yang mungkin dapat diterapkan yaitu gaya kepemimpinan domokratik, *laissez faire*, dan otokratik dan saya jadikan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengamatan awal di BMT Sahara Tulungagung, karyawan memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari kedisiplinan setiap karyawan dalam menjalankan tugas mereka, selain itu terbukti juga dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan layanan yang dilakukan oleh BMT. Sedangkan dalam hal gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer terlihat lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Salah satu contohnya adalah karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan lembaga.

Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga ditentukan oleh kepemimpinan yang dibentuknya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan, para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehinggaa bersedia bersama-sama mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penyusun tertarik untuk meneliti enam teori kepemimpinan yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di BMT. Yang penulis tuangkan dalam bentuk skripi dengan judul **"*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT Sahara Tulungagung*".**

B. Rumusan Masalah

Dari uaraian latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung?
2. Apakah gaya kepemimpinan *leissez faire* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung?
3. Apakah gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratik tehadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan *leissez faire* tehadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan otokratik tehadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi BMT, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan.

2. Bagi penulis, Untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan, mengenai masalah-masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia terutama tentang kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap peningkatan etos kerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut

E. Ruang Lingkup dan Pembatasan

Dalam melaksanakan suatu penelitian diperlukan suatu batasan atau ruang lingkup untuk mempermudah pembahasan dengan jelas. Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung. Tujuan dari penelitian ini yaitu membahas masalah yang ada didalam rumusan masalah. Ruang lingkup dalam penelitian terbatas pada:

a. Variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel-variabel yang meliputi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratik (X1), gaya kepemimpinan *leissez faire* (X2) dan gaya kepemimpinan otokratik (X3) sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah etos kerja karyawan.

b. Populasi atau subyek penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan objek penelitian. Jumlah populasi ada 12 orang yaitu tegabgi dari 7 orang karyawan di BMT Sahara pusat dan 5 orang di BMT Sahara cabang, karena jumlah populasi yang sedikit maka dilakukan penelitian dengan sampel jenuh. Jadi, objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BMT Sahara Tulungagung pusat dan BMT Sahara cabang.

c. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada BMT Sahara Ruko kembang sore A2, Kauman Kabupaten Tulungagung dan kantor cabang BMT Sahara Suruhan kidul, Bandung Kabupaten Tulungagung. Lokasi peneletian di BMT Sahara ini dipilih karena bentuk lembaganya dimungkinkan untuk menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, *leissez faire,* ataupun otokratis.

F. Definisi Operasional

Definisi operasioanal merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian. Variabel penelitian terdiri dari dua macam, yaitu variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y). Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.[9] Pengaruh yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah, daya yang ada dari beberapa variabel, yang dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan BMT Sahara Tulungagung.

b. Gaya kepemimpinan adalah cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya.[10] Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

c. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.[11] Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja adalah jiwa atau

---

[9]Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 849

[10]Yayat M Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta PT Grasindo 2006) hlm. 188

[11]Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hlm. 26

watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif atau negatif.

Dari definisi operasional dapat dijelaskan maksud dari judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT Sahara Tulungagung" adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang mengarahkan karyawan dalam hubungannya dengan etos kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.[12] Personifikasi kepemimpinan menekankan keahlian teknis dan antar-pribadi di samping karisma. Fokus kebanyakan riset dan tulisan tentang kepemimpinan adalah pada sifat dan kepribadian dari orang yang menjadi pemimpin dalam situasi tak terstruktur yang seringkali kacau. Para pemimpin muncul karena mereka dapat membentuk dan mengubah situasi, dan dengan demikian membuat suatu sistem makna bersama yang memberikan dasar untuk tindakan terorganisir.

Kepemimpinan adalah suatu proses dinamis, hubungan pemimpin-pengikut adalah bersifat timbal-balik dan berkembang melalui transaksi antar-pribadi dengan berjalannya waktu. Akan tetapi, penekanan dalam masyarakat kita jelas pada atribut atau tindakan pemimpin.[13]

Kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya. Misalnya para manajer perlu membuat rencana dan

---

[12] Nur Nasution, Manajemen Mutu Terpadu. Bogor: Ghalia Indonesia. Hlm. 210

[13] Hendyat Soetopo, Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012) Hlm. 179

mengorganisir, tetaapi yang diminta dari pemimpin hanyalah agar mereka mempengaruhi orang lain untuk ikut. Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan entusias. Faktor manusialah yang mengikat suatu kelompok dan menggerakannya ke arah sasaran, tindakanlah yang membuat sukses semua potensi yang terdapat dalam organisassi dan orang-orangnya.

Leadership is the relationship in which one peson, the leader influences other to work together willingly on related task to attain that which the leader desires. Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seoraang manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.[14]

Pada hakikatnya sesorang dapat disebut pemimpin jika dia dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai suatu tujuan tertentu, walaupun tidak ada kaitan-kaitan formal dalam organisasi. Demikian pula pengertian kepemimpinan timbul di mana pun asalkan ada unsur-unsur berikut ini:

1.) Ada orang yang dipengaruhi;
2.) Ada orang yang mempengaruhi;
3.) Ada pengarahan dari yang mempenngaruhi.[15]

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah individu dalam kelompok yang bertugas membimbing dan menkoordinir aktivitas-

---

[14] *Ibid*. hlm 190
[15] Yayat M Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta PT Grasindo 2006) hlm. 180

aktivitas kelompok yang relevan dengan tugas atau orang jika tidak ada pemimpin yang ditunjuk, memikul tanggung jawab primer melaksanakan fungsi-fungsi ini dalam kelompok.[16] Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Dalam organisasi modern, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta. Akan tetapi, pujian atau cacian karena sukses atau gagal, biasanya ditujukan kepada individu – pemimpin formal. Fenomena ini tampak jelas dalam semua organisasi, tetapi terutama menonjol dalam dunia sport, dimana pelatih dan manajer adalah dipuji sebagai pahlawan atau dicaci, kendatipun fakta bahwa banyak variabel mempengaruhi prestasi tim, termasuk nasib atau keberuntungan.[17]

b. Teori timbulnya pemimpin

1.) Teori keturunan

Teori ini berpangkal pada suatu ajaran bahwa "bakat kepemimpinan itu telah ada sejak ia dilahirkan". Pemimpi tidak dapat dibentuk tetapi karena dilahirkan (*leader are borned, and not made).*

Ajaran teori ini berpendapat bahwa orang yang dilahirkan menjadi pemimpin ini telah mempunyai bakat yang terpendam pada pribadi, mental, bahkan fisiknya. Dalam keadaan ini ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin. Oleh karena itu, siapapun orangnya

---

[16] Fremont dan james, *Organization and Management*. (Jakarta : bumi kasara jakarta 1991) hlm. 513

[17] *Ibid.* Hlm. 514

jika mereka telah memiliki bakat menjadi pemimpin sejak dilahirkan maka dalam situasi dan kondisi apapun, mereka dapat tampil menjadi pemimpin di lingkungannya.[18]

2.) Teori kejiwaan

Teori ini berpangkal dari suatu ajaran bahwa bakat kepemimpinan seseorang itu dapat dibentuk sesuai dengan jiwa seseorang. Oleh Karena itu, ajaran ini tidak sependapat dengan teori keturunan yang menyatakan bahwa bakat kepemimpinan itu diperoleh karena dilahirkan. Pokok ajaran teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan dapat dibentuk, bukan karena dilahirkan *(leader are made, and not borned).*

Berdasarkan teori ini, seseorang dapat menjadi pemimpin, sekalipun pada dirinya tidak memiliki bakat menjadi pemimpin. Mereka dapat tampil menjadi pemimpin manakala mereka dikehendaki, apalagi melaui proses pendidikan, latihan, dan pengalaman yang cukup.

3.) Teori lingkungan

Teori ini berpangkal dari suatu pendapat bahwa "pemimpin adalah hasil dari lingkungannya". Pemimpin itu timbul karena ia melakukan kegiatan-kegiatan dalam lingkungannya (zaman perang, perjuangan mempertahankan kemerdekaan, dan sebagainya).

[18] Joko widodo, *Learning Organiazation.* (Malang: Bayumedia Publishing. 2007) hlm. 7

Timbulnya kepemimpinan itu karena pada dirinya terdapat bakat-bakat kepemimpinan, disamping pndidikan, pelatihan dan pengalamnnya selama menjalankkan kegiatan di lingkungannya. Teori ini merupakan sintesis dari ajaran teori keturunan yang meenitikberatkan pada bakat kepemimpinan dan ajaran kejiwaan di mana seseorang dapat menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan, pelatiahan, dan pengalaman yang memadahi.[19]

Orientasi kepemimpinan dapat dipahami secara sendiri-sendiri dan dapat pula dipahami sebagai satu kesatuan yang disebut dimensi kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, adanya saluran komunikasi, metode kerja, dan prosedur pencapaian tujuan yang jelas. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia, yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan hubungan antara pemimpin pada stafnya.[20]

---

[19] *Ibid.* hlm. 8

[20] Hendayat Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012) hlm. 231

c. Perbedaan manajemen manajer dan kepemimpinan

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. [21]

Batasan manajemen yang telah dideskripsikan dan dijadikan pegangan dalam studi, selanjutnya adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian tehadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Berdasarkan definisi tersebut berarti manajer adalah sesorang yang bertindak sebagai perencana pengorganisasi pengarah, pemotivasi serta pengendali orang lain dan mekanisme kerja untuk mmencapai tujuan.

Sedangkan kepemimpinan adalah sikap atau perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.[22]

Tabel 2.1

Pebedaan Manajemen, Manajer, dan Kepemimpinan

Manajemen	Manajer	Kepemimpinan
Seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai	Sesorang yamg betindak sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian tehadap orang dan mekanisme	Sikap yang harus dimiliki oleh perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian

[21] HB Siswanto, *Pengantar Manajemen*. (Jakarta PT bumiaksara 2012) Hlm. 12
[22] *Ibid*, hlm. 13

tujuan	kerja untuk mencapai tujuan	
Seni ilmu dan prosesnya	Orang atau pelakunya	Sifat atau jiwanya

d. Teori tentang kepemimpinan

Berbagai teori kepemimpinan banyak dikemukakan, antara lain George R. Terry mengungkapkan enam teori.

1.) Teori keadaan *(Situational theory)*

Approach ini dalam kepemimpinan harus ada fleksibilitas sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda. Kepemimpinan bersifat multidimensional.[23] perangkat kepemimpinan menurut teori ini terdiri dari empat variabel

a. sang pemimpin
b. para pengikut
c. organisasi
d. pengaruh sosial, ekonomi dan politik

Dinamakan teori situasi ialah karena cara pendekatan kepemimpinan itu memerlukan suatu fleksibilitas terhadap situasi. Pendekatannya dalam hal ini orang mesti banyak mengarahkan perhatian terhadap perkembangan ekonomi dan politik. Keberhasilan atau efektifitas kepemimpinan jenis ini menurut Fiedler ditentukan tiga hal.

[23] Yayat herujito. *Dasar-Dasar Manajemen*... hlm.191

a. Derajat kepercayaan pengikut terhadap pemimpinnya.
b. Derajat jenis pekerjaan yang dikerjakan pengikut, apakah rutin atau berkala.
c. Derajat kekuasaan pemimpin

Untuk mencapai tujuan menurut teori ini, orang dihadapkan pada dua pilihan, ayitu kepada kepemimpinan yang bersifat pengawsan aktif dan struktular (*active controlling and actve stucturing leadership)* atau pada kepemimpinan serba boleh, pasif dan penuh perhatian *permissive, passive* dan *considerate* (PPC) *leadership*.[24]

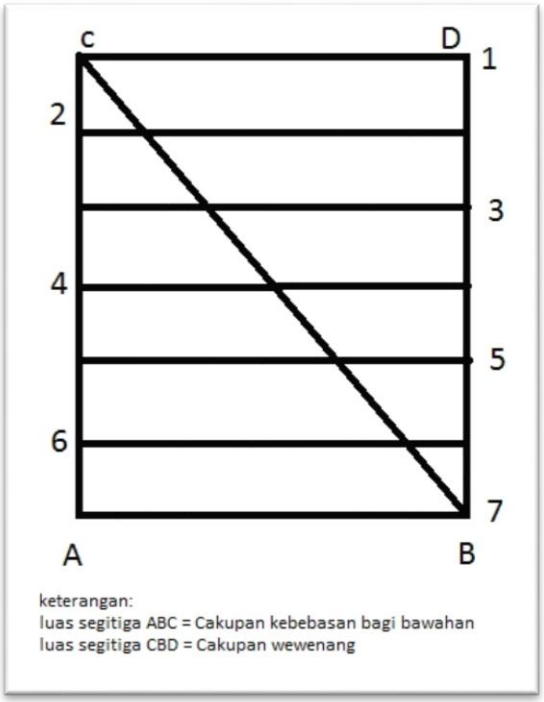
2.) Teori Kelakuan Pribadi *(Personal behavior theory)*

Teori ini mengkaji tingkah laku pribadi pimpinan di dalam memimpin atau menghadapi sesuatu yang brbeda sifatnya. Pola kepemimpinan dari teori ini ada dua, yaitu pola kepemimpinan serba atas *(boss centered leadership)* dan pola kepemimpinan serba bawah *(subordinate centered leadership).* Mengenai kaitan dan perbedaan kedua pola itu dapat dijelaskan dengan gambar:

[24] *Ibid*. hlm. 192

Gambar 2.1

pola teori kelakuan pribadi



Pada sisi kiri dari gambar terlihat (berdasarkan nomor urut) keputusan dan saran pimpinan kepada bawahannya.

2 = pimpinan menwarkan keputusannya

4 = pimpinan menawarkan keputisannya sementara (dengan syarat dapat diubah)

6 = pimpinan menentukan limit waktu dan menyatakan kepada kelompok tentang tanggapan mereka

Pada sebelah kanan terdapat:

1 = pimpinan membuat dan mengumpulkan keputusan

3 = pimpinan mengemukakan berbagai ide dan membuka kesempatan bertanya.

5 = pimpinan mengemukakan masalah, minta saran lalu membuat keputusan

7 = pimpinan menyerahkan pelaksanaan kepada bawahannya sesuai dengan fungsinya.

Kepemimpinan dapat pula dipelajari atas dasar kwalitas pribadi atau pola kelakuan para pemimpin. *Approach* ini menekankan apa yang dilakukan oleh pemimpin bersangkutan dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini adalah bahwa seorang pemimpin, dimana tindakan-tindakan pihak pimpinan dan jumlah otoritas yang digunakan berhubungan dengan kebebasan membuat keputusan atau partisipasi bagi pihak bawahan.[25]

3.) Teori Suportif *(Suportive theory)*

Disini pemimpin ingin mengambil sikap bahwa para pengikut melaksanakan usaha mereka sebaik-baiknya dan memimpin mereka sebaiknya dilakukan denga cara mensupport (membantu) usaha-usaha mereka. Untuk maksud tersebut pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu merangsang keinginan setiap pengikut untuk melaksanakan usaha sebaik mungkin menurut kapasitas masing-masing, bekerja sama dengan pihak lain serta mengembangkan keterampilan dan kemampuanya sendiri.

[25] *Ibid.* hlm. 193

Pemimpin melakukan pengawasan manejerial secara umum dan mendorong bawahanya untuk untuk menggunakan kreativitas dan inisiatif mereka dalam hal mengerjakan detail pekerjaan mereka.

Ada yang mengatakan teori supportif sebagai teori partispatif karena pemimpin mendorong para pengikutnya untuk turut berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang diambil. Ada juga yang menyebut dengan teori kepemimpinan demokratis karena keuntungan teori tersebut adalah bahwa membantu pengikut dan memperlakukan mereka sebagai seorang individu sesuai dengan harkat dan hak-hak manusia, menyebabkan pegawai menjadi kooperatif dan puas.

4.) Teori Sosiologi *(Sosiologic theory)*

Sosiologi sebagai ilmu, lahir dan disesarkan oleh dunia barat, khususnya di negara industri. Ilmu sosiologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku di dalam masyarakat, khususnya perilaku di dalam kelompok masyarakat. Kepemimpinan menurut teori ini lebih menitikberatkan permasalahan mengenai dua hal, yaitu upaya melancarkan aktivitas dan mendamaikan setiap konflik di antara pengikutnya. Pemimpin dalam hal ini menentukan tujuan dan para pengikut berpartisipasi pada pelaksanaannya.

Kepemimpinan adalah usaha-usaha kerja yang membantu aktivitas-aktivitas para pengikut dan berusaha untuk menyelesaikan

setiap konflik organisator antara para pengikut. Pemimipin menetapkan tujuan dan pengikut berpartisipasi dalam bidang pembuatan akhir, identifikasi tujuan memberikan arah yang diperlukan oleh para pemgikut.[26]

5.) Teori Psikologis *(Psychologic theory)*

Approach ini tehadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi pokok seorang pemimpin adalah mengembangkan system motivasi yang baik. Pemimpin menstimulir bawahannya untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran organisator maupun memuaskan tujuan-tujuan pribadi mereka sendiri. Pemimpin seperti ini sangat memperhatikan sifat-sifat bawahan seperti : pengakuan, kepastian emosional dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan keinginan kebutuhan orang. Progam untuk memuaskan menjadi tantangan bagi pemimpin psikologis.[27]

Tugas utama seorang pemimpin menurut teori ini mengembangkan motivasi terbaik. Jadi, sang pemimpin selain menggerakkan bawahannya untuk mengambil bagian pada tujuan organisasi juga hendaknya dapat menunjukkan bahwa tujuan organisasi merupakan tujuan mereka sendiri. Ahli psikologi industri Blake dan Mouton menggambarkan tipe-eipe pemimpin ke dalam jaringan “managerial-grid”

---

[26] *Ibid*. hlm. 194
[27] *Ibid.* hlm. 195

6.) Teori Otokratis *(Authocratic theory)*

Menurut theori ini pemimpin bertindak dengan sanksi seperti hukuman bila perinthnya tidak dipatuhi. Sebaliknya, ia memberi hadiah bila pekerjannya berjalan dengan baik. Umpamanya menaikkan upah dengan jalan memberi bonus bila produksi meningkat, sebaliknya memotong upah bila ternyata kualitas barang menjadi jelek.[28]

Kepemimpinan berdasarkan teori ini menekankan perintah, paksaan dan tindakan yang agak arbitrer pada hubungan pemimpin yang bersangkutan dengan pihak bawahan. Pemimipin ini cenderung memusatkan perhatianya pada pekerjaan. Struktur organisasi formal selalu ditaati yang mana sudah digariskan kepastian ekonominya. Pemimpin otokraris menggunakan perintah-perintah disertai sanksi-sanksi dimana disiplin merupakan yang terpenting.

[28] Yayat herujito. *Dasar-Dasar Manajemen*... hlm 194

e. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

1.) Otokratik

Pemahaman tentang literatur yang membahas tipologi kepemimpinan menunjukkan bahwa semua ilmuwan yang berusaha mendalami berbagai segi kepemimpinan mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang otokratik memiliki serangkaian karateristik yang dapat dipandang sebagai jarateristik yang negatif. Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois. Egoisnya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang dibenarkannya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.[29]

Berdasarkan nilai yang demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap yang menunjukkan 'ke-akuannya" antara lain sebagai berikut :

a. Cenderung mengganggap organisasi sebagai milik pribadi yang dapat diperlakukannya dengan sekehendak hati, karena bagi nya tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadi.
b. Kecenderungan memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka.

[29] Ngalim Purwanto, *Kepemimpinan yang Efektif.* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 1992) hlm. 48

c. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan.

d. Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada para bawahan tersebut bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu diharapkan bahkan dituntut untuk melaksanakan nya saja. [30]

2.) Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih besifat tradisional. Popularitas pemimpin yang paternalistik ditandai oleh beberap faktor yaitu:

a. Kuatnya ikatan primordial,

b. Kehidupan masyarakat yang komunalistik,

c. Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat,

d. Masih dimungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara seorang anggota masyrakat dengan anggota masyarakat lainnya.

Ditinjau dari segi nilai-nilai organisasional yang dianut, biasanya seorang pemimpin yang paternatistik mengutamakan

[30] *Ibid.*, hlm. 48

kebersamaan. Berdasarkan nilai kebersamaan itu seorang pemimpin yang paternalistik berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat dalam organisasi seadil dan serata mungkin. Dalam organisasi demikian tidak terdapat penonjolan orang atau kelompok tertentu. Berikut beberapa ciri-ciri pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan paternalistik yaitu:

a. Sikap kebapakan dalam diri pemimpin paternalistik terhadap bawahannya lebih bersifat informal dan hubungan yang lebih bersifat informal tersebut dilandasi oleh pandangan bahwa para bawahan belum mencapai tingkat kedewasaan, sehingga mereka tidak dibiarkan untuk berindak dan berfikir sendiri.
b. *Over protective* atau terlalu melindungi terhadap para bawahan akibat pandangan bahwa para bawahan itu belum dewasa.
c. Terjadi pemusatan pengambilan keputusan dalam diri pemimpin yang bersangkutan, sedangkan para bawahan hanya tinggal melakukan saja. Hal ini disebabkan karena pemimpin paternalistik bersikap maha tahu akan segala sesuatu mengenai seluk beluk organisasional. Dan akibatnya tidak ada pemanfaatan sumber informasi, ide dan saran dari para bawahan. [31]

[31] *Ibid.*, hlm. 49

3.) kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang kharismatik memiliki daya tarik tersendiri yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang kadang-kadang jumlahnya sangat besar.

Mungkin karena kurangnya pengetahuan untuk menjelaskan kriteria ilmiah mengenai kepemimpinn yang kharismatik, banyak orang lalu cenderung mengatakan bahwa ada orang orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" yang tidak mungkin dijelaskan secara ilmiah yang menjadikan orang-orang tertentu itu dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik.[32]

4.) laissez faire

Gaya *laissez-faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Nilai-nilai yang dianut oleh seorang pemimpin tipe *laissez faire* dalam menyelenggarakan fungsi-fungsi kepemimpinannnya biasanya bertolak dari filsafat hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki

[32] *Ibid.*, hlm.49

rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, mempunyai kesetiaan kepada sesama dan organisasi, taat kepada norma-norma dan peraturan yang telah disepakati bersama, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang harus diembannya. Dengan sikap organisasional demikian, tidak alasan kuat untuk memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang tidak dewasa, tidak bertanggung jawab dan tidak setia, dan sebagaianya. Karena itu, demikian pandangan pemimpin yang *laissez faire*, nilai yang tepat dalam hubungan atasan dengan bawahan adalah nilai yang disarankan kepada saling mempercayai yang besar.

Kepemimpinan gaya *laissez-faire* antara lain berciri:

a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi dari pemimpin.
b. Pendelegasian wewenang terjadi secara ektensif.
c. Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata nye menuntut keterlibatannya secara langsung.
d. Status quo organisasional tidak terganggu.
e. Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berfikir dan nertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota yang bersangkutan sendiri.

f. Sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimum. [33]

Penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire* dapat mendatangkan keuntungan antara lain para anggota atau bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Tetapi kepemimpinan jenis ini membawa kerugian bagi organisasi antara lain berupa kekacuan karena setiap pegawai bekerja menurut selera masing-masing.

5.) Demokratik

Gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan gaya demokratis memiliki karateristik antara lain:

a. Gaya kepemimpinan yang demokratis memandang manusia sebagai mahluk yang mulia dan derajatnya sama.
b. Pemimpin yang demokratis cenderung mementingkan kepentingan organisasi atau kepentingan golongan dibandingkan kepentingan pribadinya.

[33] *Ibid.*, hlm. 50

c. Sangat mengutamakan kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.
d. Menerima saran, pendapat, dan kritik bawahannya untuk pengembangan dan kemajuan organisasi.
e. Berusaha mengembangan bawahan menjadi pegawai yang lebih berhasil dari sebelumnya.
f. Pemimpin yang demokratik selalu berusaha untuk mengembangan kapasitanya menjadi pemimpin yang lebih baik untuk kemajuan organisasi.[34]

2. Etos Kerja

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga.[35] Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos"* yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.[36]

Menurut Arief dan Tanjung (2003) etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang di pancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif atau negatif kepada orang luar orang bersangkutan. Pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu

[34] *Ibid.*, hlm. 51
[35] Istijanto. Riset Sumber Daya Manusia, *Cara Praktis Mendeteksi Dimensi- Dimensi Kerja Karyawan*. (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama. 2005) hlm. 46
[36] Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja* , (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hlm. 4

selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerjasama dan hormat terhadap rekan kerja.

Menurut Ishak dan Tanjung, etos kerja orang yang termotivasi biasanya dapat dilihat dari sikapnya terhadap pekerjaan diantaranya :

a. Merencanakan, mengupayakan dan mengusahakan.

b. Kuat daya nalar dan daya pikir

c. Optimis bukan pesimis.

d. Cukup percaya diri.

e. Cepat, tepat dan proaktif

f. Konsisten dan sabar.

g. Kesungguhan dan ketelitian.

h. Kerja keras dan kerja cerdas.

i. Pasrah dan tawaqal

j. Mandiri, tidak tergantung pada orang lain.[37]

Menurut Poniman *et al,* (dalam penelitian Husen Sutisna, 2008) Etos kerja dibagi menjadi tiga dimensi yaitu kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Tiga dimensi ini merupakan garis besar dari ciri -ciri orang yang etos kerja tinggi.[38] Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang

---

[37] Husen Sutisna, *Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Fakultas Pertanian IPB)*Bogor:IPB .2008

[38] Poniman, F. Nugroho, I dan Azzaini, J. *Kubik Leadership, Solusi esensial Meraih sukses dan Kemuliaan hidup*. (Jakarta :Mizan Publika.2006)

integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.[39]

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil, dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Seorang pekerja keras akan tampak lebih sehat, bugar, gesit, tangkas, cekatan, berbinar-binar, dan terlihat lebih optimis.

Secara sistematis seorang pekerja keras akan menampilkan ciri–ciri tertentu, yang sekaligus bukti perwujudan aktifitas kerja kerasnya. Dari ciri–ciri ini akan terlihat apakah seseorang sudah bekerja keras atau belum. Seseorang yang telah melakukan aktifitas kerja keras akan melahirkan ciri-ciri berikut ini :

a. Stamina Diri *(Endurance).*

Seorang pekerja keras akan mengeluarkan energinya melalui fisik secara rutin dan akan membentuk stamina prima. Karyawan yang memiliki stamina bagus akan memiliki konsentrasi cenderung sama baik ketika mereka mengawali jam kantor dan mengakhiri jam kantor. Seorang sekertaris yang mengetik tanpa salah walaupun puluhan lembar surat telah selesai diketiknya. Atau seorang direktur yang masih mampu secara jernih bisa memisahkan mana fakta dan mana opini sehingga tidak salah mengambil keputusan.

[39] Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional.* (Jakarta: Institut Darma. Mahardika. 2011) hlm. 26

b. Disiplin (*discipline*)

Seorang pekerja keras dengan sendirinya akan melahirkan disiplin diri. Mereka tidak menginginkan ada bagian dari pekerjaan yang belum selesai, mampu dan mau bekerja dengan durasi lebih panjang, menginginkan memulai kerja sesuai dengan waktunya, mendisiplinkan diri dan memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi serta kawatir dan merasa tidak aman jika tidak menunaikan tugasnya. Mengetahui apa kewajiban dan tanggung jawabnya dan kemudian dengan penuh dedikasi dan loyalitas berusaha untuk memenuhinya.[40]

c. Keberdayagunaan *(resourcefullness)*

Seorang pekerja keras mampu memberdayakan kemampuan metafisiknya secara bugar, sehingga mempunyai kemampuan berkonsentrasi dalam jangka waktu lama. Melahirkan konsistensi dan kualitas kerja yang sama dari pagi sampai sore. Mudah beradaptasi dalam si tuasi yang tidak menentu. Akan tetap bekerja baik disemua medan baik dilapangan yang panas atau di ruangan yang ber-AC. Mempunyai spektrum kerja yang luas. Mampu memberdayakan seluruh indra dan anggota tubuh yang dimilikinya.

d. Ketersediaan Diri *(availability)*

Seorang pekerja keras pada tingkatan lebih baik lagi adalah mereka yang sehat secara fisik dan bugar secara metafisik. Selalu siap dimana saja, setelah mengerjakan yang satu ia langsung menuju

[40] Husen Sutisna, Analisis Hubungan… hlm. 39

kepekerjaan lain dan begitu seterusnya. Ketika orang lain memerlukan bekerja delapan jam dengan beban yang sama, ia bisa lebih cepat. Selalu ada ketika dibutuhkan. Ketika atasannya meminta hadir selalu ada. Ketika rekan kerja meminta bantuan ia selalu siap. Ketika bawahannya mengharapkan bimbingan, ia selalu punya waktu.[41]

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja menurut Panji Anoraga.[42]

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan

[41] *Ibid*. hlm.40
[42] Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hlm. 52

oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

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

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang

bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Etos dapat diartikan sebagai berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Ada beberapa ciri etos kerja Islam, antara lain adalah sebagai berikut.[43]

a. Al-Shalah atau baik dan manfaat.

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."(an-Nahl:97)[44]

b. Al-Itqan atau kemantapan dan *perfectnees*

"Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sempurna (professional)." (HR Thabrani)

Hadist tentang etos kerja Islam adalah Hadist riwayat dari As-Suyuthi:

"*Kerjakanlah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan kerjakanlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati (esok hari)besok" (As-Suyuthi).*

---

[43] Didin dan tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik,* Jakarta: gema insani press, cet ke I ,2003 hlm.40-41

[44] Dept. Agama proyek pengadaan kitab suci Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: PT. Bumi Restu, 1974 hlm. 417

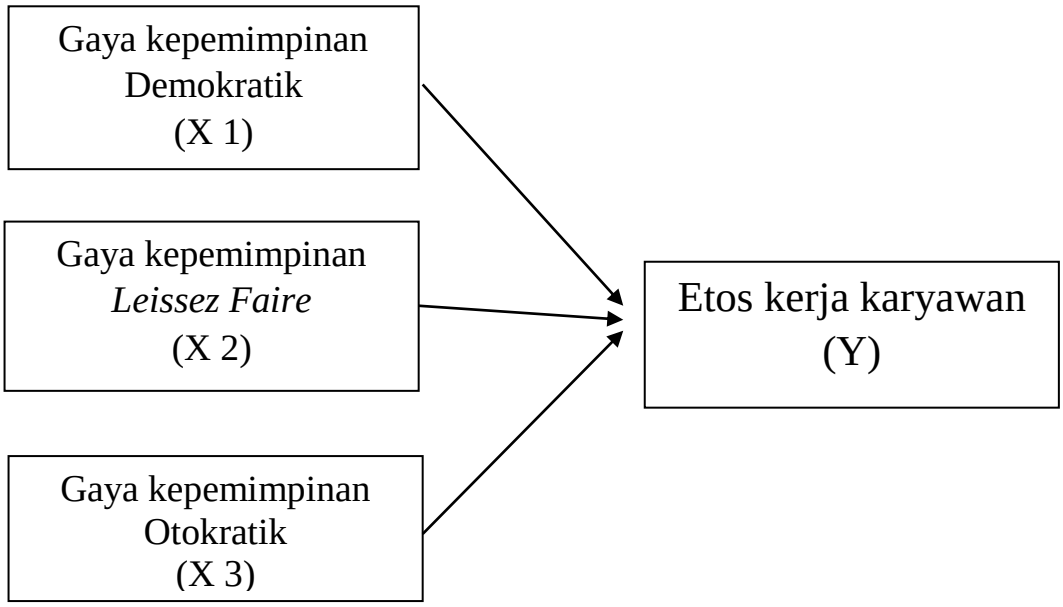
Menurut Toto Tasmara etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high Performance). Dengan demikian etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan ”etos” terambil pula perkataan ”etika” dan ”etis” yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.[45]

[45] Nurcholis Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta : Yayasan Paramadina, 2000, hlm. 410

B. Kerangka Berfikir

Gambar 2.2

Kerangka Berfikir



Keterangan :

Dalam pembahasan ini peneliti membahas adanya pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan) yang terdiri dari 3 gaya kepemimpinan, yaitu demokratik (X1), *Leissez Faire* (X2), dan otokratik (X3) terhadap variabel Y (etos kerja karyawan).

C. Kajian penelitian terdahulu

Bagian ini menampilkan kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Yaitu berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan etos kerja karyawan.

Tabel 2.2

Penelitian Tedahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1	Sri Wahyuni	2009	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta	Kepemimpinan di LAZIS UII berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada taraf signifikansi 0.05%. Berdasarkan *correlation* diketahui nilai *r* sebesar 0.470 yang menunjukkan korelasi antara kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan adalah positif. Ini berarti korelasi antara variable kepemimpinan dan variable prestasi kerja ada hubungan searah. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada karyawan LAZIS UII 22.1%, sedangkan sisanya yaitu sebanyak 77.9% ditentukaan oleh faktor-faktor lain.
2	Regina Aditya	2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3	Singgih Astuti	2013	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Situasional) Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Patisah	Gaya kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard berdasarnya pengujian analisis regresi linear sederhana maka diperoleh kesimpulan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan situasional sebesar 17,7% tehadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan petisah, sementara sisanya 82,3 % dipengaruhi oleh faktor lain.
4	Nina wardana	2005	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT Multi Supra Indah Paint	Diperoleh nilai anlisis korelasi rank spearman sebesar 0,73 dengan nilai tersebut berarti hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinaerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Peningkatan atau penurunan yang terjadi dari kinerja karyawan sebesar 53,29% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahan tersebut.

D. Hipotesis Penelitian

a. Gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif terhadap etos keja karyawan pada BMT Sahara Tulungagung.
b. Gaya kepemimpinan *Leisez Faire* berpengaruh positif terhadap etos keja karyawan pada BMT Sahara Tulungagung.
c. Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh positif terhadap etos keja karyawan pada BMT Sahara Tulungagung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap.[46]

Sedangkan jenis penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan tiga gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan BMT Sahara Tulungagung.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data

[46] Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis,* (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 64

penelitian.[47] Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Sahara Tulungagung

2. Sampling

Sampling adalah teknik memilih sejumlah tertentu dari keseluruhan populasi. Sampling adalah pembicaraan sebagaimana menata berbagai teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel penelitian, bagaimana kita merancang tata cara pengambilan sampel agar menjadi sampel yang representatif.[48] Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimilki oleh populasi.[49] Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang sedikit dan dimungkinkan untuk mengambil data dari seluruh populasi

C. Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran

1. Sumber Data

Data yang diperoleh dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Data Primer adalah data yang diusahakan/didapat oleh peneliti, data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan BMT Sahara Tulungagung.

b. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yang dilakukan melalui pencarian literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, majalah, penelitian terdahulu, artikel, dan juga berbagai dokumen yang berkaitan dengan gaya

---

[47] Burhan Bungin, *Metodelogi penelitian Kuantitif* : *Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2005) hlm.99

[48] Nasution, *Metode Research : Penelitian Ilmiah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hal.87

[49] *Ibid*, hlm. 105

kepemimpinan dan etos kerja serta data yang bersumber dari BMT Sahara Tulungagung.

2. Variabel

Variabel penelitian adalah gejala, individu, obyek, peristiwa yang bervariasi yaitu faktor-faktor yang dapat berubah atau dapat dirubah untuk tujuan penelitian yang dapat dihitung secara kuantitatif maupun kualitatif. Penelitian ini diidentifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

a. Variabel bebas (independent variable)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terkaitnya. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah " kepemimpinan" yang diberi simbol X.

b. Variabel Terikat (dependent variable)

Variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan atau yang depengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah "etos kerja karyawan" yang diberi simbol Y.

c. Skala pengukuran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau nasabah tentang fenomena sosial.[50] Dengan menggunakan skala pengukuran ini maka nilai variabel yang diperoleh dari jawaban responden

[50] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rinek Cipta,2012) hlm. 86

terhadap kuesioner dapat diukur dengan instrumen tertentu, dapat dinyatakan dengan angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.[51]

D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidak suatu penelitian. Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Metode kuesioner berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematik dalam sebuah daftar pertanyaan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan teknik survey langsung terstruktur kepada karyawan BMT melalui kuesioner yang meliputi beberapa pertanyaan sesuai dengan objek penelitian. Jawabaan responden kemudian diberi bobot dan diolah dengan alat ukur statistik untuk mendapatkan pendekatan kuantitatif terhadap pertanyaan penelitian.

Pada proses pengumpulan data, kuesioner yang telah disusun diberikan kepada responden sebanyak 12 orang, responden ini adalah karyawan BMT Sahara Tulungagung.

b. Observasi

Observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

[51] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian…* hlm. 85

Observasi merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. [52]

Observasi dilakukan peneliti dengan mengamati perilaku dan peran pemimpin selama jam kerja operasional lembaga sedang berlangsung. Observasi peneliti gunakan untuk memperoleh gambaran tentang situasi kondisi yang berlangsung berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Dalam hal ini yang berkaitan dengan tempat atau tentang kondisi yang berlangsung dan berkaitan dengan masalah yang dibahas yaitu menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung

c. Kepustakaan

Pengumpulan teori yang berhubungan dengan penelitian ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literatur yang terdapat di perpustakaan maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan adalah skala likert yang dibuat sendiri berdasarkan teori yang terkait dengan variabel penelitian. Skala model likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

[52] Rulam Ahmadi, *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Malang: UM Press, 2006), hlm.115

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan dasar untuk menyusun kuesioner yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.[53] Skala dipilih sebagai instrumen penelitian karena skala dapat dengan mudah mengungkap atribut yang hendak diukur atas jawaban yang telah diberikan oleh responden.

Pemberian skor berdasarkan pernyataan skornya adalah satu sampai lima. Nilai tertinggi 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju, nilai 4 untuk jawaban setuju, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban tidak setuju dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 3.1

Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah
1	Gaya kepemimpinan demokratis	Pemimpin melancarkan aktivitas dan mendamaikan setiap konflik di antara karyawan. serta dalam hal ini menentukan tujuan dan para karyawan berpartisipasi pada pelaksanaannya.	1, 2, 3, 4, 5	5
2	Gaya kepemiminan *leissez faire*	Pemimpin mengarahkan bawahannya agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada	6, 7, 8, 9	4

[53]*Ibid,* hlm. 86

		bawahan		
3	Gaya kepemimpinan otokratis	Pemimpin bertindak dengan sanksi seperti hukuman bila perintahnya tidak dipatuhi. Dan sebaliknya, memberi hadiah bila pekerjannya berjalan dengan baik.	10, 11, 12, 13, 14	5
4	Etos kerja karyawan	Perubahan etos kerja (jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif atau negatif).	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8
		Total	22	22

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpulkan. Dalam penelitian ini, data bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka hasil perhitungan dan pengukuran di analisa dengan menggunakan analisa statistik sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Data

   a. UJi Validitas

      Analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid jika alat itu mengukur apa yang harus di ukur alat itu.[54]

[54] Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 74

Validitas berhubungan dengan mengukur alat yang digunakan, dalam penelitian ini apakah alat yang digunakan dapat mengukur etos kerja karyawan. Jika alat yang digunakan sesuai maka instrumen tersebut disebut instrumen yang valid.[55]

Apabila hasil perhitungan korelasi produk moment lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis menggunakan komputer program SPSS 20.

b. Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2005). Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama.[56]

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Skala itu

---

[55] Ramdhani Harri, *Analisis Pengaruh Diferensiasi Produk, Kualitas Pelayanan, dan Citra Merek Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Jasa Perbankan Syariah.* 2013. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang

[56] Nasution, *Metode Research : Penelitian Ilmiah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm.87

dikelompok ke dalam lima kelas dengan *rank* yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1.) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
2.) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel
3.) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
4.) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel
5.) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.

Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.[57]

2. Uji asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat.

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.[58] Berdasarkan definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak.

Dalam melakukan uji normalitas data dapat menggunakan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov* yang dipadukan dengan kurva *P-P*

[57]Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hlm. 96

[58] *Ibid*. hlm. 77

Plots.[59] Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov* adalah sebagai berikut:

1.) Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.

2.) Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal.

3. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Karena variabel terikatnya dipengaruhi oleh enam variable bebas maka tidak bisa menggunakan regresi sederhana.

Regresi linear berganda adalah regresi dimana varibel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas X (X1, X2, X3,…Xn) dan tetap masih menunjukkan diagram hubungan lurus atau linear. Penambah variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada, walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan.[60]

Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$\mathbf{Y = a + b1X1 + b2X2 + ...bnXn}$$

Keterangan :

Y = variable dependent (etos kerja)

X1 = variable independent (gaya kepemimpinan demokratik)

[59] *Ibid.* hlm. 78
[60] Ali maulidi, *Teknik Memahami Stastika 2*, (Jakarta: Alim's Publishing, 2013) hlm. 84

X2 = variable independent (kepemimpinan *leissez faire*)

X3 = variable independent (kepemimpinan otokratik)

b1, b2 = koefisien regresi linear berganda

a = Nilai Konstanta (Harga Y bila X=0)

4. Uji Hipotesis

a. Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukkan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%.

1.) Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka secara serentak seluruh variabel independen gaya kepemimpinan demokratis (X1), gaya kepemimpinan *leissez faire* (X2), dan gaya kepemimpinan otokratis (X3) mempengaruhi variabel dependen etos kerja karyawan.

2.) Jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka secara serentak seluruh variabel independen gaya kepemimpinan demokratis (X1), gaya kepemimpinan *leissez faire* (X2), dan gaya kepemimpinan otokratis (X3) tidak mempengaruhi variabel dependen etos kerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu :

1.) Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka Ho diterima, artinya masing-masing variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), gaya kepemimpinan *leissez faire* (X2), dan gaya kepemimpinan otokratis (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja karyawan.

2.) Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya masing-masing variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), gaya kepemimpinan *leissez faire* (X2), dan gaya kepemimpinan otokratis (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja karyawan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Latar Objek Penelitian

a. Profil Lembaga.

BMT Sahara berdiri pada tanggal 10 Maret 1999 dan beroperasi secara legal dengan sertifikat operasi yang dikeluarkan oleh Pusat Inkubasi Bisnis usaha Kecil (PINBUK) Nomor : 10115/SO/Pinbuk/III/1999 sebagai kelompok swadaya masyarakat (KSM) binaan PINBUK berdasar naskah kerjasama antar Bank Indonesia dengan PINBUK Nomor : 003/MOU/PH.BK.PINBUK/IX-95 tanggal 27 sptember 1995. Kemudian BMT Sahara diperkuat dengan badan hukum dari Kementrian Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah yang disahkan oleh kantor koperasi dan UKM melalui SK Nomor: 188.2/164/BH/XVI.29/304/XII/2006.

Kopsyah Sahara adalah Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang berperan sebagai motor penggerak dan media penghubung antara pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana dengan menerapkan prinsip-prinsip muamalah islam. Hal ini bertujuan untuk membantu beban ekonomi masyrakat yang sering kali terperosok oleh tangan-tangan rentenir yang mencekoki bunga tinggi dan haya bertujun *profit oriented.*

Kopsyah BMT Sahara sebagai lembaga keuangan alternatif yang didirikan oleh, dari dan untuk masyarakat ingin memberikan harapan baru bagi pengembangan ekonomi masyarakat bawah. Ini karena perputaran dananya semaksimal mungkin digunakan untuk masyarakat sendiri sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan dan tradisi masyarakat.

Berangkat dari perjalanan panjang mulai dari proses pendirian sampai dengan masa pertumbuhan ditahun ke-15 ini, pengokohan sistem kelembagaan dan keuangan BMT Sahara secara massive perlu ditingkatkan. Sebagaimana visi, misi dan tujuan yang dimiliki oleh Kopsyah BMT Sahara.

b. Visi dan Misi BMT Sahara

1) Visi

Terwujudnya BMT yang terdepan, tangguh dan profesional dalam membangun ekonomi ummat.

2) Misi

a) Memberikan layanan yang prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas.

b) Mendorong anggota, mitra dan masyarakat luas dalam kegiatan menabunng dan investasi

c) Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat.

d) Memperkuat permodalan sendiri dalam memperluas jaringan serta menambah produk dan fasilitas jasa pelayanan.

e) Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha BMT yang layak serta proporsional dan berkelanjutan

f) Turut serta dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah.

3) Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan bersama melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidah-kaidah muamalah yang memegang teguh keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian

2.) Motto

"*Menjalin ukhuwah menuju kebangkitan ekonomi ummah"*

c. Susunan kelembagaan kopsyah BMT Sahara

1) Susunan Pengawas dan Penasehat Kopsyah BMT Sahara

Tabel 4.1

Susunan Pengawas dan Penasehat Kopsyah BMT Sahara

No.	Nama	Alamat	Jabatan
1	KH. Hadi Mahfudz	Bolorejo	Pengawas Syariah
2	H. Nyadin, MAP	Bago	Pengawas Manajemen
3	H. Rohmat Shidiq	Suruhankidul Bandung	Pengawas keuangan

2) Susunan pengurus Kopsyah BMT Sahara

Tabel 4.2

Susunan pengurus Kopsyah BMT Sahara

No.	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Moch. Subchan	Batangsaren Kauman	Ketua
2	H. abdul Aziz Purwanto	Ketanon Kedungwaru	Wakil ketua
3	Drs. Zulkarnaen Ahmad	Mangunsari Kedungawaru	Sekretasis
4	Bambang El Faruq	Mangunsari Kedungawaru	Bendahara

3) Pengelola/ karyawan BMT Sahara

Tabel 4.3

Pengelola/ karyawan BMT Sahara

No.	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Mustofa, SE, MM.	Plosokandang	Manajer
2	Mamik Mulyanti, SP	Tertek	Kasir/ZIS
3	Rifa Kuswoyo	Tawangsari	Pembiayaan
4	Vidha Ariani, S.Sos.	Tiudan Gondang	Pembukuan/Teller
5	Erni Susanti, S.Pd	Bendunagn Gondang	Tabungan/Teller
6	Ropingi	Rejosari Gondang	Pembiayaan
7	Susilo, A.Ma.	Bantengan Bandung	Manajer cabang
8	M. Ali Thamrin, S.HI, M.Sy	Suwaru Bandung	Pembiayaan
9	Nunuk Maharani, S.Kom	Melis Gandusari Trenggalek	Kasir kancab
10	Inganatus Sholihah, A.Md	Ngunggahan Bandung	Pembukuan kancab

11	Haryanto	Tanggulwelahan besuki	Pembiayaan
12	Ramadhan	Penjor Pagerwojo	Collector
13	Ahmad Rifqy Syafi'i, S.Ei	Suruhankidul Bandung	Marketing
14	M. Ivan Wahyudi, S.Pdi	Karangrejo Boyolangu	Administrasi

d. Produk-produk BMT Sahara

2) Simpanan atau tabungan

Simpanan Masyarakat Islami (SIMASIS) merupakan simpanan anggota yang didasarkan pada akad Wadiah Yad Adh-dhomanah dan Mudharabah, atas seijin penitip, dana disimpan pada rekening dapat dikelola dan dimanfaatkan oleh BMT Sahara.

Manfaat atau kelebihan yang diperoleh:

a) Lebih mudah, nyaman dan aman karena dikelola secara syariat, terhindar dari riba.
b) Memperoleh bagi hasil lebih tinggi, dengan nisbah atau porsi 45% (dari keuntungan BMT tiap bulan)
c) Dapat dijadikan simpanan pribadi, keluarga, instansi atau lembaga.
d) Dapat diambil dan disetor sewaktu-waktu.
e) Dapat dijadikan jaminan pembiayaan (pinjaman)
f) Tidak ada biaya administrasi atau potongan tiap bulan

3) Simpanan berjangka atau deposito

Simpanan berjangka atau depositi adalah jenis simpanan yang diperuntukkan bagi anda yang menginginkan menyimpan dana pada waktu yang relative lama dengan prinsip syariah. Produk ini didasarkan akad Wadiah Yad Adh-dhamanan dan Mudharabah.

Manfaat atau kelebihan yang diperoleh:

a) Memperoleh bagi hasil yang kompetitif dan bervariasi sesuai jangka waktu tabungan.
b) Dapat dijadikan simpanan pribadi, keluarga, instansi atau lembaga.
c) Pengambilan hanya bias dilakukan setelah jatuh tempo.
d) Dapat dijadikan jaminan pembiayaan.

4) Pinjaman modal/pembiayaan

BMT Sahara memberikan pelayanan pinjaman modal atau pembiayaan sesuai kebutuhan anda, sektor-sektor yang dibiayai adalah:

a) Pertanian
b) Perdagangan
c) Jasa/investasi
d) Konsumtif
e) Peternakan
f) Industri kecil
g) Koveksi
h) Lain-lain

Manfaat atau kelebihan yang diperoleh:

a) Persyaratan ringan
b) Proses pembiayaan cepat dan mudah
c) Angsuran ringan dan tetap sampai jatuh tempo
d) Bebas biaya penalty atau denda bagi yang ingin mempercepat pelunasan.

2. Deskripsi Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenmai karakteristik responden.

Tabel 4.4
Karakteristik responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase %
1	Perempuan	5	42
2	Laki-laki	7	58
	Total	**12**	**100**

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang laki-laki memiliki jumlah terbesar yakni sebesar 4 responden (58%). Sedangkan jumlah responden perempuan yakni sebesar 3 responden (42%).

B. Hasil Uji Analisis

1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan etos kerja karyawan sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1

Output Frequencies

		Demokratis	Leissez faire	otokratis	etoskerja
N	Valid	12	12	12	12
	Missing	0	0	0	0
Mean		20,5833	16,6667	20,8333	34,2500
Std. Error of Mean		,75336	,48200	,66096	1,74132
Median		21,0000	16,5000	20,5000	34,0000
Mode		21,00	16,00	19,00[a]	34,00
Std. Deviation		2,60971	1,66969	2,28963	6,03211
Variance		6,811	2,788	5,242	36,386
Skewness		-1,292	-,208	,190	,535
Std. Error of Skewness		,637	,637	,637	,637
Kurtosis		1,374	-,636	-,855	2,328
Std. Error of Kurtosis		1,232	1,232	1,232	1,232
Range		9,00	5,00	7,00	25,00
Minimum		15,00	14,00	17,00	23,00
Maximum		24,00	19,00	24,00	48,00
Sum		247,00	200,00	250,00	411,00
Percentiles	10	15,3000	14,0000	17,6000	24,8000
	25	20,2500	16,0000	19,0000	30,5000
	50	21,0000	16,5000	20,5000	34,0000
	75	22,0000	18,0000	23,5000	36,7500
	90	23,7000	19,0000	24,0000	45,3000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Analisis:

1. N atau jumlah data yang valid (sah di proses) adalah 12 buah, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang gaya kepemimpinan demokratis, *leissez faire*, dan otokratis serta etos kerja diproses.
2. *Mean*, adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata gaya kepemimpinan demokratis (20,5833), *leissez faire* (16,6667), otokratis (20,8333) dan etos kerja (34,2500).
3. Standar kesalahan rata-rata atau *Std.Error of Mean* untuk teori demokratis (0,75336), *leissez faire* (0,48200), otokratis (0,66096) dan etos kerja (1,74132).
4. *Median* adalah angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Untuk teori demokratis (21), *leissez faire* (16,5), otokratis (20,5) dan etos kerja (34).
5. *Mode* atau modus adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus gaya kepemimpinan demokratis (21), *leissez faire* (16), otokratis (19) dan etos kerja (34).
6. *Std.Deviation* adalah suatu ukuran penyimpangan. Pada penelitian ini, perbandingan antara *Mean* dan *Std. Deviation* masing-masing variabel adalah gaya kepemimpinan demokratis (20,5833 > 2,60971), *leissez faire* (16,6667 > 1,66969), otokratis (20,8333 > 2,28963) dan etos kerja (34,2500 > 6,03211). Berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*, karena *Mean* > *Std. Deviation*.

7. *Skewness*. Ukuran skewness untuk gaya kepemimpinan demokratis (-1,292), *leissez faire* (0,-208), otokratis (0,190) dan etos kerja (0,535). Untuk penilaian, nilai *skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio } skewness = \frac{Skewness}{Std.Error\ Skewness}$$

Dalam kasus ini, rasio *skewness* untuk:

$$\text{Demokratis} = \frac{-1{,}292}{0{,}637} = -2$$

$$leissez\ faire = \frac{-0{,}208}{0{,}637} = -0{,}3$$

$$\text{Otokratis} = \frac{0{,}190}{0{,}637} = 0{,}29$$

$$\text{Etos kerja} = \frac{0{,}535}{0{,}637} = 0{,}83$$

8. *Range*, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar *range* data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasusu ini *range* untuk gaya kepemimpinan demokratis (9,00), *leissez faire* (5,00), otokratis (7,00) dan etos kerja (25,00).
9. *Minimum*. Data minimum gaya kepemimpinan demokratis (15,00), *leissez faire* (14,00), otokratis (17,00) dan etos kerja (23,00).
10. *Maximum*. Data maximum teori gaya kepemimpinan demokratis (24,00), *leissez faire* (19,00), otokratis (24,00) dan etos kerja (48,00).
11. *Frequency Table*. Tabel frekuensi menyajikan setiap nilai pada variabel yang dianalisis.

Gambar 4.2

***Frequency Table* variabel demokratik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15,00	1	8,3	8,3	8,3
	16,00	1	8,3	8,3	16,7
	20,00	1	8,3	8,3	25,0
	21,00	5	41,7	41,7	66,7
	22,00	2	16,7	16,7	83,3
	23,00	1	8,3	8,3	91,7
	24,00	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Pada variabel gaya kepemimpinan demokratis ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 21 memiliki frekuensi muncul sebanyak 5 kali dengan presentasi sebanyak 41,7%.

Gambar 4.3

Frequency Table* variabel *Leissez Faire

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14,00	2	16,7	16,7	16,7
	16,00	4	33,3	33,3	50,0
	17,00	2	16,7	16,7	66,7
	18,00	2	16,7	16,7	83,3
	19,00	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Pada variabel gaya kepemimpinan *leissez faire* ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 16 memiliki frekuensi muncul sebanyak 4 kali dengan presentasi sebanyak 33,3%.

Gambar 4.4

***Frequency Table* variabel Otokratis**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17,00	1	8,3	8,3	8,3
	19,00	3	25,0	25,0	33,3
	20,00	2	16,7	16,7	50,0
	21,00	2	16,7	16,7	66,7
	22,00	1	8,3	8,3	75,0
	24,00	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Pada variabel otokratis ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 19 dan 24 sama memiliki frekuensi muncul sebanyak 3 kali dengan presentasi sebanyak 25%.

Gambar 4.5

***Frequency Table* variabel Etos Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23,00	1	8,3	8,3	8,3
	29,00	1	8,3	8,3	16,7
	30,00	1	8,3	8,3	25,0
	32,00	1	8,3	8,3	33,3
	34,00	3	25,0	25,0	58,3
	35,00	1	8,3	8,3	66,7
	36,00	1	8,3	8,3	75,0
	37,00	1	8,3	8,3	83,3
	39,00	1	8,3	8,3	91,7
	48,00	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Pada variabel etos kerja ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 34 memiliki frekuensi muncul sebanyak 3 kali dengan presentasi sebanyak 25%.

2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner menggunakan metode Pearson's Product Moment Correlation.Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Tabel Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Gaya kepemimpinan demokratis	1	0,676	Valid
	2	0,714	Valid
	3	0,338	Valid
	4	0,333	Valid
	5	0,560	Valid
Gaya kepemimpinan *leisz faire*	1	0,682	Valid
	2	0,656	Valid
	3	0,661	Valid
	4	0,355	Valid
Gaya kepemimpinan Otokratis	1	0,779	Valid
	2	0,636	Valid
	3	0,434	Valid
	4	0,466	Valid
	5	0,765	Valid
Etos Kerja	1	0,541	Valid
	2	0,625	Valid
	3	0,757	Valid
	4	0,735	Valid
	5	0,597	Valid
	6	0,877	Valid
	7	0,396	Valid
	8	0,596	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan

validitas atau shahih secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Tabel Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
Demokratis (X1)	0,753
Leissez feire (X2)	0,766
Otokratis (X3)	0,810
Etos Kerja (Y)	0,860

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing masing variabel variabel adalah :

1.) Gaya kepemimpinan demokratis adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang reliabel yaitu 0,61- 0,80. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel demokratis nilai α = 0,753

2.) *Leissez feire* adalah realiabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang reliabel yaitu 0,61- 0,80. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel *Leissez feire* nilai α = 0,766

3.) Otokratis adalah sangat realibel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang sangat reliabel yaitu 0,81-1,00. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel otokratis nilai α = 0,810

4.) Etos kerja adalah sangat realibel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang sangat reliabel yaitu 0,81-1,00. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel etos kerja nilai α = 0,860

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov* yang dipadukan dengan kurva *P-P Plots*. Berikut adalah hasil pengujian dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*:

Gambar 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Demokratis	Leissez faire	otokratis	etoskerja
N		12	12	12	12
Normal Parameters[a,b]	Mean	20,5833	16,6667	20,8333	34,2500
	Std. Deviation	2,60971	1,66969	2,28963	6,03211
Most Extreme Differences	Absolute	,313	,178	,167	,158
	Positive	,127	,155	,142	,158
	Negative	-,313	-,178	-,167	-,150
Kolmogorov-Smirnov Z		1,086	,617	,577	,546
Asymp. Sig. (2-tailed)		,189	,841	,893	,927

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed).* Berarti dapat diketahui bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikasi untuk variable demokratis sebesar 0,189 ≥ 0,05, untuk *Leissez faire* sebesar 0,841 ≥ 0,05, untuk Otokratis sebesar 0,893 ≥ 0,05, dan untuk variable etos kerja sebesar 0,927 ≥ 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal dan dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

Gambar 4.7

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Demokratis	,712	1,404
	Leissez faire	,551	1,816
	Otokratis	,735	1,360

a. Dependent Variable: etoskerja

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari teori demokratis sebesar 1,404. untuk *Leissez faire* sebesar 1,816. Dan untuk otokratis sebesar 1,360. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

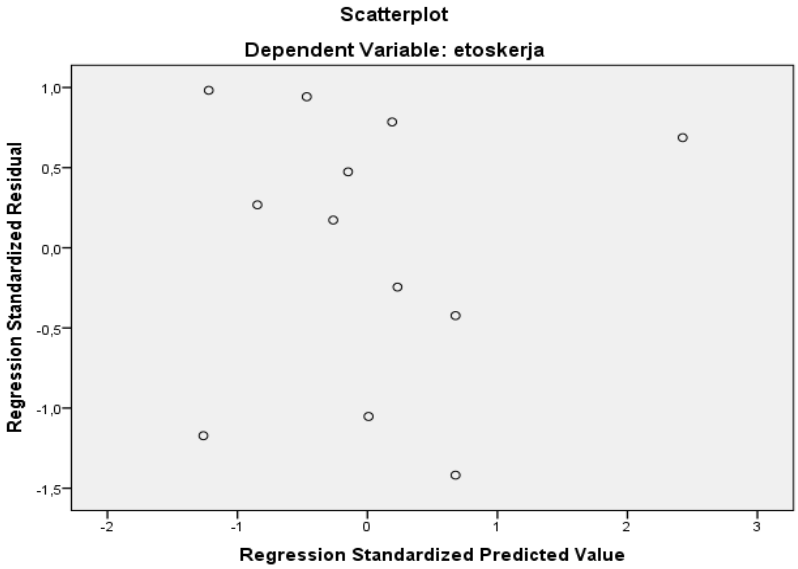
c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut.[61] Apabila penyebaran titik-titik data tidak berpola, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan 3 dan, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

[61] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik* hlm.79

Gambar 4.1

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0 dan 3.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (demokratis, *leissez faire*, dan otokratis) terhadap variabel dependen (etos kerja) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.9

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38,921	18,129		2,147	,064
Demokratis	1,612	,688	,698	2,344	,047
Leissez faire	-1,409	1,223	-,390	-1,152	,283
Otokratis	-,690	,772	-,262	-,895	,397

a. Dependent Variable: etoskerja

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

Y = 38,921 + 1,612 – 1,409 – 0,690

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 38,921 menunjukkan nilai etos kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis, *Leissez faire* dan otokratis adalah positif.
b. Koefisien b1= 1,612 menunjukkan peningkatan 1 skor demokratis akan meningkatkan etos kerja sebesar 1,612 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara teori demokratis dengan etos kerja, semakin pemimpin meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis maka semakin meningkat etos kerjanya.

c. Koefisien b2 = -1,409 menunjukkan peningkatan 1 skor *leissez faire* akan menurunkan etos kerja sebesar 1,409 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan *leissez faire* dengan etos kerja, semakin pemimpin meningkatkan gaya kepemimpinan *leissez faire* maka etos kerja karyawan akan semakin menurun.

d. Koefisien b3 = -0,69 menunjukkan peningkatan 1 skor otokratis akan menurunkan etos kerja sebesar 0,69 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan otokratis dengan etos kerja, semakin pemimpin meningkatkan gaya kepemimpinan otokratis maka etos kerja karyawan akan semakin menurun.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (T-test)

Uji T test digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil statistik pada gambar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1.) Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar diatas diketahui bahwa koefisien β demokratis bernilai positif sebesar 1,612 dan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 2,344 > 1,86 dengan tingkat signifikansi

0,047 < 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap etos kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

2.) Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *leissez faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar diatas diketahui bahwa koefisien β *leissez faire* bernilai negatif sebesar -1,409 dan nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar -1,152 < 1,86 dengan tingkat signifikansi 0,283 > 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan *leissez faire* berpengaruh negatif terhadap etos kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) ditolak.

3.) Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah teori otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar diatas diketahui bahwa koefisien β otokratis bernilai negatif sebesar -,690 dan nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar -,895 < 1,86 dengan tingkat signifikansi 0,397 > 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif terhadap etos kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) ditolak.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Gambar 4.10

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704[a]	,496	,306	5,02388

a. Predictors: (Constant), otoktratis, *leissez faire*, demokratis

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa R *Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,496, dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 30,6% artinya etos kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis, *leissez faire*, dan otokratis sebesar 30,6%. Sedangkan sisanya 69,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pendidikan, gaji, pengalaman kerja, dan sebagainya.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis dan pengujian model regresi yang telah dilakukan dengan bantuan *software SPSS 20*, maka akan dibahas tentang pengaruh variabel bebas yang berupa gaya kepemimpinan demokratis, *leissez faire*, dan otokratis terhadap etos kerja karyawan BMT Sahara Tulungagung. Berikut ini penjelasannya.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan demokraatis terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda diketahui bahwa koefisien β gaya kepemimpinan demokratis bernilai positif sebesar 1,612 dan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 2,344 > 1,86 dengan tingkat signifikansi 0,047 < 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh

positif terhadap etos kerja dengan kata lain, gaya kepemimpinan demokratis terbukti dapat meningkatkan etos kerja karyawan BMT Sahara Tulungagung. Sehingga jika pemimpin atau manajer lebih menonjolkan gaya kepemimpinan demokratis ini maka etos kerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika pemimpin mengurangi gaya kepemimpinan yang demokratis maka dapat mengurangi etos kerja karyawan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis diantaranya adalah, pemimpin bersedia menerima dan mempertimbangkan segala masukan dari bawahannya, pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam tujuan mencapai visi dan misi organisasi, dan gaya kepemimpinan ini memandang bawahan sebagai bagian dari keseluruhan organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nina wardana[62] dengan hasil nilai anlisis korelasi rank spearman sebesar 0,73 dengan nilai tersebut berarti hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinaerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Peningkatan atau penurunan yang terjadi dari kinerja karyawan sebesar 53,29% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dependennya.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan *leissez faire* terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar diatas diketahui bahwa koefisien β gaya kepemimpinan *leissez faire* bernilai negatif sebesar -1,409 dan nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar -1,152 < 1,86

[62] Nina Wardana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan…* hlm. 87

dengan tingkat signifikansi 0,283 > 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan *leissez faire* berpengaruh negatif terhadap etos kerja. Dapat dikatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan *leissez faire* dan etos kerja adalah negatif sehingga apabila pemimpin lebih cenderung dengan gaya kepemimpinan *leissez faire* maka akan mengurangi etos kerja karyawan**.** Menurut Ngalim Purwanto, pada prinsipnya gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan kepada para bawahan. Dalam hal ini pemimpin bersifat pasif dan tidak memberikan contoh-contoh kepemimpinan.[63]

3. Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar diatas diketahui bahwa koefisien β otokratis bernilai negatif sebesar -,690 dan nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar -,895 < 1,86 dengan tingkat signifikansi 0,397 > 0,05. Hal ini berarti gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif terhadap etos kerja. Dapat dikatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dan etos kerja adalah negatif sehingga apabila pemimpin lebih cenderung dengan gaya kepemimpinan otokratis maka akan mengurangi etos kerja karyawan**.** begitu juga sebaliknya, jika pemimpin menghindari gaya kepemimpinan yang bersifat otokratis maka dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Gaya kepemimpinan Otokratis ini meletakkan seorang pemimpin sebagai sumber kebijakan. Pemimpin merupakan segala-galanya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang

[63] Ngalim purwanto, *psikologi pendidikan.* 1992 .Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hlm. 48

tegas ini dapat mengurangi etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung.

Ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis, *leissez faire*, dan otokratis secara bersama sama mempengaruhi etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung dengan prosentase sebesar 30,6% dan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dengan etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis yang signifikan berarti karyawan di BMT Sahara lebih menyukai gaya kepemimpinan yang cenderung demokratis, karena suasana kerja di BMT Sahara sangat akrab sehingga lebih nyaman dengan penerapan gaya kepemimpinan demokratis.
2. Hasil pengujian yang kedua adalah pengaruh gaya kepemimpinan *leissez faire* terhadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung berpengaruh negatif. Gaya kepemimpinan ini dapat menurunkan etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung. Dengan kondisi lembaga yang sedang berkembang dan demi mencapai visi dan misi nya diperlukan kepemimpinan yang efektif, sehingga jika gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah *leissez faire* yang cenderung mempercayakan jalannya lembaga kepada karyawan maka akan menurunkan etos kerjanya karena lembaga membutuhkan sosok pemimpin yang mengatur kinerja lembaga.

3. Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung. Karena jumlah karyawan yang masih sedikit dan lingkungan kerja yang tidak terlalu besar maka tercipta suasana kekeluargaan, sehingga gaya kepemimpinan otokratis akan menimbulkan kesan negatif terhadap para karyawan dan jika diterapkan dapat menurunkan etos kerja mereka.

Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 30,4% sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat yaitu:

1. Bagi Praktisi

   Bagi lembaga keuangan syariah khususnya BMT Sahara Tulungagung harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi agar dapat membawa perusahaan mencapai visi dan misinya.

2. Bagi Akademik

   Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang yang harus ditingkatkan lagi kualitasnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Untuk penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada variabel gaya kepemimpinan saja namun dapat dikembangkan lagi.