

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 1. Gambaran Umum KSPPS Pringgodani Demak

##### a. Profil

Bermula dengan wisata religius yang diselenggarakan KUD Pringgodani menuju tempatnya AA Gym (Ustadz Abdullah Gimnastiar) di tahun 2006, sesudah bertahajud dengan para santri dengan dilanjut tausiyah dan solat subuh dari AA Gym sembari mengamati aktivitas islami lain, seperti juga studi banding terhadap BMT Manajemen Qolbu, kemudian pengurus serta karyawan dari KUD Pringgodani setuju untuk membangun KSP Pringgodani demi meningkatkan pemasukan serta menyejahterakan anggotanya.<sup>1</sup>

KSPPS Pringgodani didirikan di 10 Muharram 1428 H/29 Januari 2007 dengan berdasar dari SK Menteri Kehakiman No: C.99.HT.03.01–Th 1995 12 juni 1995 melalui Badan Hukum No.112/BH/XIV.8/KDK.11-03/V/2007 7 juni 2007 serta Koperasi Kabupaten Demak. Kemudian KSPPS Pringgodani sendiri mendapat izin operasional dalam wilayah Demak di 26 September 2011 melalui perolehan rapat anggota tahunan TB 2010 menentukan perubahannya nama lembaga sebagai KJKS Pringgodani, serta sejalan pada regulasinya pemerintah diubah sebagai KSPPS Pringgodani Tangguh Demak

Lembaga ini mempunyai bentuk sebagai koperasi melalui filosofi kebersamaan serta kemitraan dalam keuntungan serta risiko. Bersama dengan lembaga syaria'ah ekonomi lain berupaya menciptakan aktivitas ekonomi yang transparan, adil, amanah, professional, serta mudah.<sup>2</sup>

##### b. Visi dan Misi KSPPS Pringgodani Demak

- 1) Visi: “Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang sehat, efisien, amanah dan mampu memelihara kemuliaan dengan taqwa”.

---

<sup>1</sup> Sumber Dokumen KSPPS Pringgodani Tangguh Demak pada 12 November 2022

<sup>2</sup> Sumber Dokumen KSPPS Pringgodani Tangguh Demak pada 12 November 2022

- 2) Misi: Upaya untuk mewujudkan visi, KSPPS Pringgodani Demak melakukan aktifitas sebagai berikut:
  - a) “Mendukung dan menjamin terlaksananya Jasa Keuangan Syariah dan ZIS secara tertib
  - b) Selalu mengoptimalkan keterlibatan para anggota dalam hal pemupukan modal
  - c) Melaksanakan efisiensi disegala bidang dalam rangka memperoleh keuntungan optimal sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan anggota
  - d) Menjalankan fungsi sosial melalui Qordul Hasan dan lainnya”

**c. Data Lembaga dan Struktur Organisasi**

KSPPS Pringgodani Demak untuk menyelenggarakan aktivitas dalam meraih tujuan, akan membutuhkan struktur yang jelas dan baik secara organisasi. Supaya kemudian bisa dipahami setiap tugas anggotanya serta untuk mengantisipasi adanya kesimpangsiuran pada pelaksanaan tugas. Struktur organisasi KSPPS Pringgodani Demak ini diantaranya:<sup>3</sup>

**1. Keanggotaan**

Jumlah anggota sampai dengan akhir tutup buku 2021 sejumlah 7.000 Orang

**2. Pengurus**

Ketua : H.A. Jazeri, SE.  
 Sekretaris : H. Muhtar, SPdi.  
 Bendahara : H. Abdul Khalim, Drs.

**3. Pengawas**

Ketua : H. Suwandi, SPd.  
 Anggota : Muslikin, SPd. M.Si.

**4. Dewan Pengawas Syariah**

Ketua : H. Muhtar, SPdi.  
 Anggota : H. Abdul Khalim, Drs.  
 Anggota : H. Hasyim Amroni,  
 S.Ag

**5. Pengelola**

Direktur : Noor Muharor, SE.

---

<sup>3</sup> Sumber Dokumen KSPPS Pringgodani Tangguh Demak pada 12 November 2022

Ka. Kas Gajah : Hanna Farida, SPd  
 Ka. Kas Demak : Darmiati.  
 Ka. Kas Karanganyar : Tahta Fikruddin, SE.  
 ME.Sy  
 - Accounting : Fida Yaumil Fitri, SE.  
 - Kasir Demak : Abdul Aziz, SE.  
 - Kasir Karanganyar : Sri Mulyani  
 - Kasir Babalan : Khayatul Mustaqiroh,  
 Spd

Marketing Staff Gajah :  
 - Asharul Khomar,  
 SPd.  
 - Rohmatul Mufidah  
 - Sulistiani

Marketing Staff Demak  
 - Laelatun Nafiah, Am.  
 Pd  
 - Ahmad Yusro.  
 - Muhammad Ariful  
 Rizky.

Marketing Staff Karanganyar  
 - Hudallah Afif  
 - Nur Hidayah  
 - Nur Hadi, S.Ag

Marketing Staff  
 Babalan :  
 - Muhammad Nurus  
 Saiq, S.Kom.  
 - Alfiyatur  
 Rohmaniyah

## B. GAMBARAN UMUM RESPONDEN

Populasi yang peneliti terapkan berupa karyawan atau pegawai, pengurus, dan pengelola KSPPS Pringgodani Demak. Sampel yang digunakan yaitu 60 responden melalui kriteria:

1. Umur

Tabel 4.1  
 Deskripsi Responden berdasarkan Umur KSPPS Pringgodani Demak

Umur	Frequency	Percent (100%)	Cummulative Percent
20 – 30	12	20,0	20
31 – 40	26	43,0	63
41 – 50	17	28,0	91
51 - 60	5	9,0	100
Total	60	100	

Sumber: data primer yang diolah peneliti 2022

Dari 100 responden didapati bahwasanya untuk umur 20 – 30 tahun yakni sejumlah 12 responden dengan prosentase 20%, 31 - 40 sejumlah 26 responden dengan prosentase 43%, 41 - 50 sejumlah 17 responden melalui prosentase 28%, serta 51 - 60 sejumlah 5 responden melalui prosentase 9%.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2  
 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin KSPPS Pringgodani Demak

Umur	Frequency	Percent (100%)	Cummulative Percent
Perempuan	35	58,0	58,0
Laki - Laki	25	42,0	100,0
Total	60	100	

Sumber: data primer yang diolah peneliti 2022

Dari 100 responden dalam klasifikasi jenis kelamin responden, didapati perempuan sebanyak 35 responden dengan prosentase 58%, dan laki – laki sebanyak 25 responden dengan prosentase 25%.

**C. UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS**

1. Uji Validitas

Pengujian ini termasuk pengujian bagi uji instrument data dalam memahami secermat apakah sebuah item untuk

melaksanakan pengukuran terhadap hal yang hendak diukur.<sup>4</sup> Item bisa ditetapkan menjadi valid bila mempunyai korelasi terhadap skor total secara signifikan, dimana kondisi ini memperlihatkan terdapatnya dukungan dari item itu untuk mengungkap suatu hal. Pelaksanaan uji validitas item melalui SPSS dapat dilangsungkan dalam korelasi pearson, analisis factor, serta corrected item total correlation.<sup>5</sup> Namun untuk kali ini dipergunakan analisis *korelasi pearson*.

Caranya yakni mengorelasi skor dari item terhadap skor total, dimana yang dimaksud skor total tersebut yakin penjumlahannya keseluruhan item dalam sebuah variabel. Selanjutnya uji signifikansi dilaksanakan melalui penggunaan kriteria dimana  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel akan mencerminkan item valid, begitupun kebalikannya.  $r$  tabel sendiri bisa diketahui melalui tabel  $r$  mempergunakan rumus  $df = n$  (banyaknya sample) –  $k$  (banyaknya variabel X) dalam tingkatan sig 0,05 ataupun 5 %. Sehingga bisa dijabarkan menjadi:

$$df = 60 - 3 = 57$$

Artinya didapati  $r$  tabel sejumlah 0,256, dengan perolehan dari uji validitas berupa:

---

<sup>4</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktisi* (Yogyakarta: ANDI,2014), 51

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif*, (Bandung: R&D. Alfabeta, 2017). 80.

Tabel 4.3  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Bivariate Pearson ( r hitung)	Keterangan
Kepemimpinan Islam (X1)	Kem1	0,465	VALID
	Kem2	0,469	VALID
	Kem3	0,413	VALID
	Kem4	0,469	VALID
	Kem5	0,465	VALID
	Kem6	0,373	VALID
Motivasi (X2)	Moti	0,385	VALID
	Moti2	0,330	VALID
	Moti3	0,491	VALID
	Moti4	0,299	VALID
	Moti5	0,572	VALID
	Moti6	0,380	VALID
	Moti7	0,519	VALID
	Moti8	0,554	VALID
	Moti9	0,317	VALID
	Moti10	0,380	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	Ling1	0,415	VALID
	Ling2	0,364	VALID
	Ling3	0,393	VALID
	Ling4	0,340	VALID
	Ling5	0,408	VALID
	Ling6	0,404	VALID
	Ling7	0,450	VALID
	Ling8	0,514	VALID
	Ling9	0,530	VALID
	Ling10	0,615	VALID
	Ling11	0,543	VALID
	Ling12	0,449	VALID
	Ling13	0,392	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Kin1	0,549	VALID
	Kin2	0,468	VALID
	Kin3	0,551	VALID
	Kin4	0,405	VALID
	Kin5	0,315	VALID
	Kin6	0,461	VALID
	Kin7	0,410	VALID
	Kin8	0,548	VALID

Sumber: data primer diolah peneliti 2022

Perolehan ini menunjukkan bahwasanya seluruh butir pernyataan pada Variabel Y, X1, X2, serta X3 r hitung > r tabel. Sehingga keseluruhan butir dari pernyataan untuk masing–masing variabel tersebut di katakana valid. Setelah lolos uji validitas, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dipergunakan dalam memahami kosistensi ataupun kekuatan instrument, dimana umumnya berupa kuesioner.<sup>6</sup> Artinya apakah instrument itu mampu memperoleh kosistensi dalam pengukurannya bila pengukuran tersebut dilaksanakan berulang. Untuk metode yang peneliti

<sup>6</sup> Duwi Priyanto , *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: ANDI ,2014),

pergunakan dalam pengukuran rentangan skala (likert 1-5) yakni berupa *Cronbach Alpha*. Pengujian ini menjadi lanjutan untuk pengujian validitas sebelumnya, yang mana item dari pelaksanaan uji ini merupakan yang telah berstatus valid. Sebuah variabel akan ditetapkan reliabel bilamana mendapat *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Islam (X1)	0,757	Reliabel
Motivasi (X2)	0,793	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,791	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,684	Reliabel

Sumber: data primer diolah peneliti 2022

Mengacu dari perolehan ini, setiap variabel mendapat *Cronbach Alpha* > 0,60, dimana bisa dinyatakan variabel Y, X1, X2, serta X3 termasuk reliabel.

#### D. UJI ASUMSI KLASIK

Pengujian yang peneliti akan selenggarakan diantaranya yakni pengujian Normalitas, Heteroskedastisitas, serta Multikolonieritas. Peneliti tidak mempergunakan pengujian Autokorelasi dikarenakan data yang diterapkan bukanlah time series.

##### 1. Uji Asumsi Klasik KSPPS Pringgodani Demak

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan kepada responden menunjukkan hasil pengujian berupa:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Pengujian	Keterangan
<b>Uji Normalitas</b>		Data berdistribusi normal
Kolmogrov Smirnov Z	0,084	
Asymp.sig.(2-tailed)	0,200	



<b>Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)</b>		
X1	0,070	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,187	
X3	0,068	
<b>Uji Multikolonieritas</b>		Tidak ada multikolonieritas
Tolerance		
X1	0,596	
X2	0,355	
X3	0,412	
Vif		
X1	1,679	
X2	2,814	
X3	2,429	

Sumber: data primer diolah peneliti 2022

Mengacu pada perolehan ini, bisa dijelaskan selaku:

1) Uji Normalitas

Pengujian ini diterapkan guna menentukan kenormalan distribusi dari nilai residual yang diperoleh melalui regresi. Sebuah model dapat dinyatakan baik bilamana mempunyai residual yang normal dalam terdistribusi. Pengujian diselenggarakan melalui metode grafik, yakni melalui memperhatikan sebaran dari data dalam sumber diagonal grafik. Selaku landasan penentuan keputusan maka bisa dijelaskan bila sebaran titik ada di sekitaran garis serta mengikuti garis tersebut akan mencerminkan nilai dari residualnya itu normal.<sup>7</sup>

Tabel di bawah menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dikarenakan memperoleh *p value* diatas 0,05 yaitu 0,200. Pengujian ini ditujukan guna menguji apakah residual pada model normal dalam berdistribusi.<sup>8</sup> Hasil yang didapat diantaranya:

Tabel 4.6  
Hasil Uji Normalitas

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif*, (Bandung: R&D. Alfabeta, 2017). 93

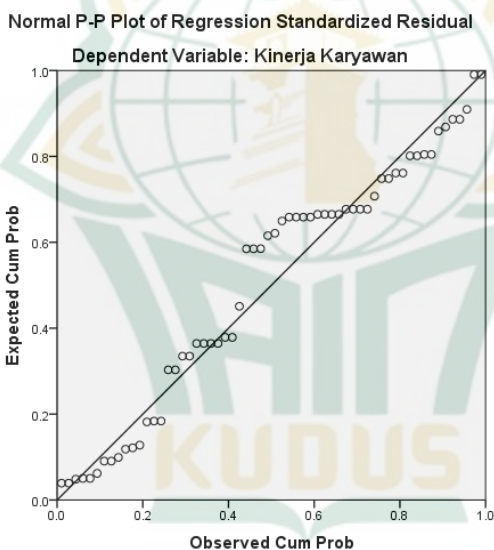
<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif*, (Bandung: R&D. Alfabeta, 2017), 80.



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06116297
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.084
	Positive	.068
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berikut hasil uji normalitas SPSS:



Grafik ini memperlihatkan sebaran titik yang tidak menjauh dari garis, namun justru ikut dengan arahnya garis tersebut. Kondisi ini mencerminkan bahwasanya data normal dalam berdistribusi, sehingga mampu memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yakni sebuah varians dari residual dimana tidak sama dalam seluruh pengamatannya model. Sebuah regresi bisa ditetapkan baik bilamana tidak

mempunyai heteroskedastisitas. Adapun untuk landasan dalam menetapkan keputusan dari pengujian ini diantaranya:

- a) Bila tidak terdapat sebuah pola jelas dari beragam titik, namun justru tersebar di bawah serta atas 0 dalam sumbu Y, akan merefleksikan tidak terjadinya heteroskedastisitas.
- b) Bila terdapat sebuah pola yang terbentuk dari beragam titik secara teratur, akan merefleksikan terjadinya heteroskedastisitas.<sup>9</sup>

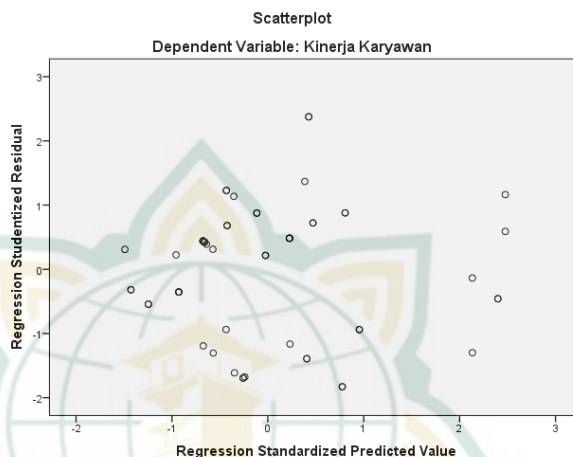
Pengujian ini ditujukan guna menguji apakah terdapat ketidaksamaannya *variance* dalam residual antara pengamatan pada model. Sementara itu bisa dinyatakan dalam model ini tidak terdapat heteroskedastisitas, karena setiap variabel memiliki  $p$  (sig) > 0,05. Variabel X1 sejumlah 0,070, X2 sejumlah 0,187, serta X3 sejumlah 0,068.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.335	3.003		2.775	.007
Kepemimpinan Islam	.405	.107	.425	3.775	.000
Motivasi	.159	.119	.195	1.336	.187
Lingkungan Kerja	.151	.081	.252	1.861	.068

<sup>9</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), 113.

Mengacu dari perolehan uji dalam SPSS, didapatkan:



Melalui grafik ini terlihat bahwasanya tidak ada sebuah pola jelas yang terlihat, serta sebaran dari titik data cenderung mengacak di bawah maupun atas 0 dalam sumbu Y. Kondisi ini merefleksikan bahwasanya tidak terdapat heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolonieritas

Metode guna menentukan keberadaan dari gejala multikolinieritas yakni melalui mengamati nilai Tolerance serta VIF, bila didapati Tolerance > 0,1 serta VIF < 10 akan mencerminkan multikolinieritas tidak terjadi.<sup>10</sup> Mengacu dari perolehan penghitungan, didapati tidak adanya multikolonieritas dengan setiap variabel mendapat tolerance > 0,1 serta VIF < 10. Nilai tolerance Variabel X1 (Kepemimpinan Islam) sejumlah 0,596 serta VIF sejumlah 1,679, X2 (Motivasi) sejumlah 0,355 serta VIF sejumlah 2,814, dan X3 (Lingkungan Kerja) sejumlah 0,412 serta VIF sejumlah 2,429.

Mengacu dari perolehan penghitungan SPSS diperoleh data berupa:

---

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif*, (Bandung: R&D. Alfabeta, 2017). 93

Uji Multikolonieritas	Hasil Pengujian	Tidak ada multikolonieritas
Tolerance		
X1	0,596	
X2	0,355	
X3	0,412	
Vif		
X1	1,679	
X2	2,814	
X3	2,429	

Sumber: data primer diolah peneliti 2022

Melalui tabel ini didapati perolehan tidak adanya Tolerance < 0,1 maupun VIF > 10, yang mana mengindikasikan model tidak mempunyai multikolinieritas, sehingga asumsi dari multikolinieritas bisa dipenuhi.

**E. HASIL ANALISIS DATA**

**1. Hasil Analisis Data KSPPS Pringgodani Demak**

Melalui perolehan uji yang sudah dilaksanakan pada KSPPS Pringgodani Demak, bisa dianalisis berbagai data sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Analisis Data

Pengujian Hipotesis	Hasil Pengujian
Uji Koefisian Determinasi (Adjust R square)	0,555
Uji Signifikansi Simultan F	
F	25,502
Sig	0,000
Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	
T	
X1	3,775
X2	1,336
X3	1,861
Sig	

X1	0,000
X2	0,187
X3	0,068
<b>Koefisien Regresi</b>	
Konstanta	8,335
X1	0,405
X2	0,159
X3	0,151

Sumber: data primer diolah peneliti 2022

1) Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji T)

Melalui pelaksanaan uji ini maka bisa dipahami apakah secara individual masing-masing dari variabel X memberikan pengaruh dengan signifikan atautkah tidaknya pada kinerja karyawan. Uji ini mempergunakan dua sisi serta signifikansi 0,05 dengan patokan:

- a)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  menandakan  $H_a$  peneliti tolak/  $H_o$  peneliti terima
- b)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  menandakan  $H_a$  peneliti terima/ $H_o$  peneliti tolak.<sup>11</sup>

Variabel X akan dinyatakan mampu memberi pengaruh untuk Y secara parsial bilamana memperoleh t hitung melalui output SPSS yang melampaui t tabel. Perolehan uji melalui penggunaan SPSS meliputi:

Tabel 4.8  
Distribusi T

---

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif*, (Bandung: R&D. Alfabeta, 2017), 184

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000

Tabel distribusi t menunjukkan nilai t tabel 2,003. Berdasarkan hasil penghitungan jika t hitung < t tabel mencerminkan  $H_a$  terpaksa peneliti tolak sementara sebaliknya  $H_a$  bisa peneliti terima. Perolehan t hitung bisa diperhatikan melalui:

Tabel 4.8  
Uji T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.335	3.003		2.775	.007
Kepemimpinan Islam	.405	.107	.425	3.775	.000
Motivasi	.159	.119	.195	1.336	.187
Lingkungan Kerja	.151	.081	.252	1.861	.068

Pengujian pengaruh (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diselenggarakan secara dua arah dengan penggunaan signifikansi sejumlah  $0,05/2 = 0,025$  serta df (n-k)= 60-4 = 56, dimana mendapat t tabel sejumlah 2,003.

a) Kepemimpinan Islam (X1) mendapat t hitung sejumlah 3,775 (> t tabel 2,003) yang mengindikasikan ada

pengaruh dari X1 terhadap Y (kinerja karyawan). Hasil ini memperlihatkan koefisien signifikansi sejumlah 0,000 ( $< 0,05$ ) yang mengindikasikan pengaruhnya X1 termasuk signifikan.

- b) Motivasi (X2) mendapat t hitung sejumlah 1,336 ( $< t$  tabel 2,003) yang mengindikasikan tidak ada pengaruh dari X2 terhadap Y (kinerja karyawan). Hasil ini memperlihatkan koefisien signifikansi sejumlah 0,187 ( $> 0,05$ ) yang mengindikasikan X2 tidak memberikan pengaruh signifikan.
- c) Lingkungan kerja (X3) mendapat t hitung sejumlah 1,861 ( $< t$  tabel 2,003) yang mengindikasikan tidak ada pengaruh dari X3 terhadap Y (kinerja karyawan). Hasil ini memperlihatkan koefisien signifikansi sejumlah 0,068 ( $> 0,05$ ) yang mengindikasikan X3 tidak memberi pengaruh signifikan.

## 2) Uji Signifikansi Parameter Stimultan (Uji F)

Melalui pelaksanaan pengujian ini maka bisa dipahami apakah secara simultan serta signifikan variabel X mampu mempengaruhi Y. Pengujian ini menjadi atau dalam menentukan apakah sebuah model bisa dipergunakan dalam memperkirakan variabel Y ataupun tidaknya. Adapun untuk kriteria dari pengujian F ini diantaranya:

- a) Signifikansi  $\alpha = 0,05$
- b)  $H_a$  peneliti akan terima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dimana variabel X dengan simultan tidak berpengaruh signifikan untuk Y.
- c)  $H_o$  peneliti akan tolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dimana variabel X dengan simultan berpengaruh signifikan untuk Y.<sup>12</sup>

Uji F termasuk pengujian secara simultan dari koefisien regresi untuk signifikansi pengaruhnya sejumlah variabel X terhadap Y. Hasil yang peneliti dapatkan diantaranya:

Tabel 4.9  
Distribusi F

---

<sup>12</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif*, (Bandung: R&D. Alfabeta, 2017)., 189.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93
56	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92

Mengacu dari penghitungan, Ho akan ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sedangkan Ha akan diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Hasil pengujian f hitung bisa diperhatikan melalui tabel di bawah:

Tabel 4.10 Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	272.322	3	90.774	25.502	.000 <sup>b</sup>
Residual	199.328	56	3.559		
Total	471.650	59			

Penghitungan ini menghasilkan f hitung sejumlah 25,502 (> f tabel 2,77) dengan p (sig) sejumlah 0,00 (< 0,05). Dimana menandakan variabel X dengan simultan mempengaruhi Y.

3) Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini diselenggarakan guna menentukan sebesar apakah persentase pengaruhnya variabel X secara menyeluruh untuk Y. Melalui pengujian ini kemudian diperoleh adjusted  $R^2$  seperti yang bisa diperhatikan di bawah:

Table 4.11  
Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.555	1.887

Nilai *adjust R<sup>2</sup>* sejumlah 55,5% ataupun 0,555. Kondisi tersebut menunjukkan bahwasanya 55,5% Kinerja Karyawan terhadap KSPPS Pringgodani Kota Demak bisa dijabarkan tiga variabel X yang peneliti pergunakan. Sementara sisa 44,5% dijabarkan oleh penyebab lainnya.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini diselenggarakan guna menentukan hubungan ataupun pengaruh diantara variabel X secara linier terhadap Y. Perolehan untuk pengujian ini melalui penghitungan SPSS diantaranya:

Tabel 4.12  
Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.335	3.003		2.775	.007
	Kepemimpinan Islam	.405	.107	.425	3.775	.000
	Motivasi	.159	.119	.195	1.336	.187
	Lingkungan Kerja	.151	.081	.252	1.861	.068

Adapun untuk persamaan yang didapatkan berupa:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 8,335 + 0,405X_1 + 0,159X_2 + 0,151X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi diantara Kepemimpinan Islam dengan Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Islam

$b_2$  = Koefisien regresi diantara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

X<sub>2</sub> = Motivasi

$b_3$  = Koefisien regresi diantara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

e = Error

Mengacu pada persamaan sebelumnya, bisa dijabarkan:

- a) Konstanta (a) yakni 8,335, dimana mengindikasikan bila Kepemimpinan Islam, motivasi, serta lingkungan kerja mempunyai nilai 0 berarti kinerja karyawan (Y) akan bernilai 8,335.
- b) Koefisien regresi dari Kepemimpinan Islam (X<sub>1</sub>) yakni 0,405 bernilai positif, dimana mengindikasikan 1 satuan peningkatan pada X<sub>1</sub> mengakibatkan Y meningkat pula sejumlah 0,405 satuan, melalui anggapan bahwasanya variabel X bernilai konstan.
- c) Koefisien regresi dari motivasi (X<sub>2</sub>) yakni 0,159 dengan nilai positif, dimana mengindikasikan 1 satuan peningkatan pada X<sub>2</sub> mengakibatkan Y meningkat pula sejumlah 0,159 satuan, melalui anggapan bahwasanya variabel X bernilai konstan.
- d) Koefisien regresi dari lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) yakni 0,151 dengan nilai positif, dimana mengindikasikan 1 satuan peningkatan pada X<sub>3</sub> mengakibatkan Y meningkat pula sejumlah 0,151 satuan, melalui anggapan bahwasanya variabel X bernilai konstan.

## F. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji T)

Penelitian ini diselenggarakan dengan maksud menguji apakah terdapat atau tidak pengaruh diantara variabel X dengan Y, berikut pemaparannya:

- a) Pengaruh Kepemimpinan Islam (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu dari perhitungan sebelumnya untuk Kepemimpinan Islam (X1), didapatkan  $t$  hitung 3,775 ( $> t$  tabel 2,003) dengan sig sejumlah 0,000 ( $< 0,05$ ). Jadi X1 secara positif signifikan berpengaruh pada Y. Sehingga bisa dinyatakan perolehan ini sejalan pada hipotesis alternatif “terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Pringgodani” yang menandakan hipotesis bisa peneliti terima.

Badu dan Djafri menyebutkan Kepemimpinan Islam yakni metode yang dipergunakan pada sebuah proses Kepemimpinan Islam serta diterapkan pada perilaku Kepemimpinan Islamnya individu guna memberikan pengaruh untuk individu lain sehingga rela mengambil tindakan yang selaras pada keinginannya.<sup>13</sup> Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri mengungkapkan Kepemimpinan Islam pun bisa diartikan selaku pola perilaku yang diresapkan guna mengintegrasikan tujuan dari individu serta organisasi.<sup>14</sup> Hal ini secara langsung berkaitan dengan kinerja dari Kepemimpinan Islam yang bergantung dengan gaya Kepemimpinan Islam serta organisasi. Adapun dalam mendongkrak keefektifan organisasi akan diperlukan kemauan dalam mempelajari bagaimanakah untuk secara efektif melatih pemimpin, kemudian juga membentuk lingkungan dari organisasi untuk memacu pemimpin sehingga bisa menjalankan tugas secara optimal seperti halnya mendongkrak kinerja dari karyawannya.

Perolehan ini selaras pada penelitian Jumaidi, dimana memperlihatkan bahwasanya ada sebuah pengaruh diantara Kepemimpinan Islam secara signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian lain yang selaras dengan hasil pengujian ini yaitu dari Muh. Rais, Syahrir, serta Soleh (2021) yang memperlihatkan Kepemimpinan Islam mampu memberikan

---

<sup>13</sup> Syamsu Q. Badu, Novianty Djafri, *Kepemimpinan Islam Dan Prilaku Berorganisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 32.

<sup>14</sup> Syamsu Q. Badu, Novianty Djafri, *Kepemimpinan Islam Dan Prilaku Berorganisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 32.

pengaruh untuk kinerja karyawan secara positif signifikan pada Kantor BBPPKS Makassar.<sup>15</sup>

Berdasarkan hasil analisa didapati Kepemimpinan Islam mempengaruhi kinerja dari karyawan KSPPS Pringgodani Demak diantaranya yaitu terdapatnya sebuah Kepemimpinan Islam yang baik, bisa memotivasi karyawan guna menjalankan pekerjaan, serta mendekatkan diri terhadap karyawan guna memahami bagaimanakah keluhan maupun tingkat kerja mereka, sehingga selaku seorang pemimpin mampu memberikan kenyamanan untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mengacu dari hal ini maka kinerja dari karyawan bisa memperoleh peningkatan dikarenakan pengaruhnya Kepemimpinan Islam.

b) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan Motivasi (X2) memperoleh t hitung 1,336 ( $< t$  tabel 2,003) serta sig sejumlah 0,187 ( $> 0,05$ ). Jadi bisa dinyatakan X2 tidak memberi pengaruh signifikan untuk kinerja karyawan (Y). Kemudian bisa dinyatakan hipotesis alternatif berupa “terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Pringgodani Demak” ditolak.

Menurut Yasri dalam pandangannya, motivasi didefinisikan selaku proses secara menyeluruh dalam memberi rangsangan ataupun dorongan untuk karyawan, sehingga rela menjalankan pekerjaan tanpa paksaan. Organisasi bisa meraih keberhasilan melalui programnya jika mempunyai karyawan yang bisa menjalankan tugas secara baik selaras pada tanggung jawab maupun bidangnya. Paparan teori tentang motivasi menggambarkan pentingnya motivasi dalam mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.<sup>16</sup>

Berdasarkan teori tersebut maka pengaruhnya motivasi untuk kinerja karyawan dari KSPPS Pringgodani Demak bisa dinyatakan tidak berpengaruh positif signifikan, sehingga dalam mempengaruhi kinerja seseorang karyawan pada

---

<sup>15</sup> Muh. Rais, Syahrir, dan Soleh, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar” *Jurnal Manajemen* 3, no 1 (2021).

<sup>16</sup> Yasri. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1 no.2. (2017). 8



KSPPS Pringgodani Demak diperlukan variabel lain. Hasil ini tidak selaras terhadap penelitian Jumaidi yang memperlihatkan hasil adanya pengaruh diantara motivasi serta kinerja karyawan secara signifikan pada hotel D-Max and Convention Lombok Praya NTB.

Berdasarkan analisa yang dilaksanakan, didapati motivasi tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan di KSPPS Pringgodani Demak dengan pertimbangan bahwa kurang diterapkannya faktor eksternal motivasi. Faktor eksternal dalam hal ini adalah terkait kompensasi memadai, keadaan lingkungan kerja, terdapatnya jaminan kerja, supervisi yang baik, tanggung jawab, status, dan aturan fleksibel.

c) Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan untuk Kinerja Karyawan (Y). Kondisi ini didukung melalui perolehan uji t dengan t hitung 1,272 ( $< t$  tabel 2,003) serta sig sejumlah 0,206 ( $> 0,05$ ). Jadi bisa dinyatakan hipotesis alternatif berupa “terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Pringgodani Demak” ditolak.

Lingkungan kerja di sini tidak berpengaruh dengan positif signifikan untuk kinerjanya karyawan dari KSPPS Pringgodani Demak. Mengacu pada hal tersebut, lingkungan kerja tidak bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja, maka tiap organisasi perlu mengupayakan beragam hal untuk memberi pengaruh bagi kinerja dari karyawannya secara positif. Sementara Mahmudah Enny mengutip dari Ahyari mengutarakan bahwasanya lingkungan kerja yakni sebuah lingkup di mana pekerjaan karyawan dilaksanakan, dengan didalamnya mencakup keadaan dimana karyawan itu melaksanakan tugasnya. Reksodiprojo serta Gitosudarmo dari karya Mahmudah Enny mengemukakan lingkungan kerja yakni keadaan ataupun kondisi area pekerjaan yang harus dikelola sehingga tidak memberikan hambatan untuk pelaksanaan kerja serta untuk mendorong produktivitas dari karyawan.<sup>17</sup>

Perolehan ini tidak sejalan pada penelitian Muh. Rais, Syahrir, dan Soleh (2021) yang memperlihatkan bahwasanya

---

<sup>17</sup>Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, Ubhara Manajemen Pres, 2019), 56

lingkungan kerja dengan positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dari kantor BBPPKS Makassar.

Alasan dari lingkungan kerja di sini tidak memberi pengaruh untuk kinerjanya karyawan secara positif signifikan yakni lingkungan kerja yang diterapkan tidak menunjukkan faktor tim, faktor personal, faktor kontekstual, serta faktor sistem.

## 2. Uji Signifikansi Parameter Stimultan (Uji F)

Perolehan dari pengujian F ini menghasilkan  $f$  hitung sejumlah 25,502. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $f$  hitung  $> 2,77$  ( $f$  tabel) serta dengan  $sig$  ataupun  $p$  sejumlah 0,00 ( $< 0,05$ ). Sehingga disimpulkan bahwasanya keseluruhan variabel  $X$  berpengaruh secara stimultan pada  $Y$ .

Pengujian ini ditujukan guna menguji ataupun mengkonfirmasi hipotesis yang sudah ditetapkan. Adapun diperoleh nilai 25,502 melalui perhitungan serta  $p$  sejumlah 0,00 ( $< 5\%$ ) yang menandakan variabel  $X$  dengan stimultan memberikan pengaruh signifikan untuk kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Demak. Sehingga bisa dinyatakan hipotesis nol ditolak, ataupun menandakan hipotesis alternatif berupa “terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Islam, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Demak” bisa peneliti terima.

Mengacu dari hal ini maka sejalan pada gambaran yang Kasmir sebutkan bahwasanya kinerja yakni perilaku sekaligus hasil kerja yang karyawan raih melalui penyelesaian tanggung jawab serta pekerjaan yang organisasi berikan pada sebuah periode. Mengacu dari definsii ini, dinyatakan bahwasanya kinerja yakni kapabilitas karyawan untuk menjalankan tugas, dimana kinerja ini tergambar melalui kapabilitas karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya sejalan pada standard organisasi.<sup>18</sup>

Adapun beragam faktor dengan pengaruh untuk kinerja karyawan khususnya pada KSPPS Pringgodani Demak yang mampu diterapkan dengan berdasar dari hasil penelitian diantaranya:<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktek*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada). 2016. 44

<sup>19</sup>Sri Larasati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Budi Utama, 2018). 88



- a) Kemauan, yakni kesediaan dalam memberikan usaha yang sungguh-sungguh demi sasaran organisasi.
- b) Kemampuan, yakni kemampuan pada sebuah bidang yang terpengaruh dengan bakat, kecerdasan (intelegensi) serta minat.
- c) Energi, yakni sumber dari kekuatan individu yang mana melalui energi ini individu akan bisa bereaksi serta merespons apa saja yang ia butuhkan, tanpa pemikiran yang panjang, yang mana kemudian mengakibatkan konsentrasi serta ketajaman mental untuk mengatur pekerjaan meningkat.
- d) Kompensasi, yakni suatu hal yang karyawan terima selaku pembalasan jasa untuk kinerja yang ia berikan.
- e) Teknologi, yakni aplikasi dari sebuah pengetahuan dalam memudahkan pelaksanaan pekerjaan.
- f) Keamanan, berupa kebutuhan fundamental dari manusia sebab secara umum karyawan yang memperoleh rasa aman bisa memberikan kinerja yang lebih optimal.
- g) Kejelasan tujuan, yakni sebuah tujuan yang harus karyawan capai, dimana tujuan di sini diharuskan mempunyai kejelasan supaya pekerjaan menjadi terarah serta berlangsung dengan optimal.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi di sini berfungsi dalam menjabarkan seberapa jauh kemampuannya seluruh variabel X terhadap kinerja karyawan (Y). Perolehan dari pengolahan statistik dengan bantuan SPSS memperlihatkan *adjust R<sup>2</sup>* sejumlah 0,555 ataupun 55,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya X1, X2, serta X3 mampu menjabarkan sejumlah 55,5% dari Kinerja Karyawan, sementara sisa 44,5% dijabarkan penyebab lainnya.

Sehingga bisa dinyatakan melalui pengujian untuk 60 responden dari KSPPS Pringgodani Demak, didapati Kepemimpinan Islam (X1), motivasi (X2), serta lingkungan kerja (X3) merupakan variabel yang memberi pengaruh secara keseluruhan pada kinerja karyawan Kondisi ini menandakan bahwasanya dengan Kepemimpinan Islam, motivasi, serta sebuah lingkungan kerja baik mampu meningkatkan kinerja dari karyawannya KSPPS Pringgodani Demak.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipergunakan sebab dari pelaksanaan penelitian ini mempunyai variabel X yang melebihi satu, yang meliputi Kepemimpinan Islam, motivasi, serta lingkungan kerja. Pengolahan data dengan menggunakan SPSS dan pengujian terhadap 60 responden yang tercatat di KSPPS Pringgodani Demak, berdasarkan persamaan sebelumnya, bisa diartikan bahwasanya konstanta (a) yakni 8,335. Hal ini mencerminkan bila Kepemimpinan Islam, motivasi, serta lingkungan kerja bernilai 0, artinya kinerja karyawan bernilai 8,335.

Koefisien regresi dari Kepemimpinan Islam (X1) yakni 0,405 dengan nilai positif, yang mencerminkan bila setiap 1 satuan dari X1 naik juga akan mengakibatkan Y naik sejumlah 0,405 satuan, melalui anggapan X2, serta X3 bernilai konstan. Implikasi dari analisis yakni kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Demak akan mendapati kenaikan sejumlah 0,405. Dilihat melalui segi elastisitas, bisa diinterpretasikan bahwasanya peningkatan dari tingkatan Kepemimpinan Islam akan diiringi oleh peningkatannya kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Demak sebesar 40 %.

Koefisien regresi dari motivasi (X2) yakni 0,159 dengan nilai positif, yang mencerminkan bila setiap 1 satuan dari X2 naik juga akan mengakibatkan Y naik sejumlah 0,159 satuan, melalui anggapan X1 serta X3 bernilai konstan. Implikasi dari analisis yakni kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Demak akan mendapati kenaikan sejumlah 0,159. Dilihat melalui segi elastisitas, bisa diinterpretasikan bahwasanya peningkatan dari tingkatan motivasi akan diiringi oleh peningkatannya kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Demak sebesar 15 %.

Koefisien regresi dari lingkungan kerja (X3) yakni 0,151 dengan nilai positif, yang mencerminkan bila setiap 1 satuan dari X3 naik juga akan mengakibatkan Y naik sejumlah 0,151 satuan, melalui anggapan X1 serta X2 bernilai konstan. Implikasi dari analisis yakni kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Demak akan mendapati kenaikan sejumlah 0,151. Dilihat melalui segi elastisitas, bisa diinterpretasikan bahwasanya peningkatan dari tingkatan lingkungan kerja akan diiringi oleh peningkatannya kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Demak sebesar 15 %.