

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil BMT Mubarakah Kudus

Berdirinya BMT Mubarakah Kudus dimulai dengan adanya keprihatinan mahasiswa Kudus dalam Forum Ukhuwah Mahasiswa Islam Kudus. Banyak pengusaha kecil yang belum bisa mengembangkan usahanya karena keterbatasan modal. Selain itu, mereka enggan untuk berhubungan dengan bank konvensional karena adanya bunga atau riba. Sehingga mahasiswa sepakat untuk mendirikan lembaga keuangan syariah.

BMT Mubarakah Kudus memperoleh sertifikat dengan legalitas perizinan dari pemerintah melalui Surat Keputusan Deperinkop dan UMKM RI pada tanggal 26 Oktober 2004 dengan NO.118/BH/2H/E.1/X/2004 dan nomor SIUP: 501/660/11.25/PK/10/2007, nomor TDP: 11.25.2.65.00143 dan pada tanggal 9 Maret 2005 BMT Mubarakah menempati gedung baru dan beroperasi secara resmi pada tanggal 11 Maret 2005.

BMT Mubarakah beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil. Dengan demikian, dapat digunakan sebagai lembaga alternatif untuk masyarakat Kudus yang tidak ingin berurusan dengan bank konvensional karena adanya bunga atau riba.¹

a. Visi, Misi, dan Motto BMT Mubarakah

Dalam menjalankan usahanya BMT Mubarakah memiliki Visi, Misi, dan Motto yang dijadikan sebagai pedoman. Adapun Visi, Misi, dan Motto BMT Mubarakah yaitu:

- 1) Visi
 - Menjadikan BMT Mubarakah sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah Terpercaya Pilihan Ummat.
- 2) Misi
 - a) Menjadikan kegiatan usaha yang berpegang teguh pada peraturan syariah.
 - b) Menggunakan sumber daya manusia yang profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan operasional Lembaga keuangan Syariah.
 - c) Memberikan pelayanan yang cepat, tepat, ramah dan islami tanpa mengabaikan kehati-hatian.

¹ Hasil Dokumentasi pada tanggal 24 Juli 2023

- d) Bertindak sebagai perantara antara *Shahibul Maal* dan *Mudharib* untuk kepentingan ekonomi bersama berdasarkan prinsip Amanah, keterbukaan, kemitraan, dan keadilan.
 - 3) Motto
BMT Mubarakah Undaan Lor Kudus memiliki Motto yaitu Aman dan Bersahabat.
 - b. Produk-produk BMT Mubarakah Undaan Lor Kudus
BMT Mubarakah Undaan Lor Kudus memiliki beberapa produk yang terbagi menjadi produk simpanan (*funding*) dan produk pembiayaan (*financing*).
 - 1) Produk-Produk Simpanan (*funding*)
 - a) Simpanan Harian Mubarakah
 - b) Simpanan Berjangka Mubarakah (Deposito)
 - c) Simpanan Berhadiah
 - d) Simpanan Idul Fitri
 - 2) Produk-Produk Pembiayaan (*financing*)
 - a) Pembiayaan untuk Modal Kerja
 - b) Pembiayaan untuk Konsumsi.²
- 2. Profil KSPPS BMT PETA**

KSPPS BMT PETA (Perekonomian Tasyrikah Agung) dirintis dan disahkan oleh KH. M. Sholachuddin Abdul Djalil Mustaqim. BMT yang berbadan hukum koperasi ini merupakan suatu lembaga yang berdiri dibawah naungan program PETA (Pesulukan Thoriqoh Agung) sebagai lembaga keuangan jamaah yang berbasis syariah.

KSPPS BMT PETA didirikan berawal dari keprihatinan terhadap lembaga keuangan konvensional yang kegiatan operasionalnya melibatkan unsur ribawi, karena itu dibentuklah lembaga perekonomian jamaah PETA yang berbentuk BMT. Seluruh jamaah pondok PETA dapat menabung, menjadi anggota dan menjadi pengelola BMT PETA. Lembaga keuangan syariah ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan perekonomian jamaah yang sesuai dengan syariah dan menghindari praktik riba.³

- a. Visi dan Misi KSPPS BMT PETA
 - 1) Visi
 - a) Menjadikan KSPPS BMT PETA sebagai rumah perekonomian jamaah PETA

² Hasil Dokumentasi pada tanggal 24 Juli 2023

³ Hasil Dokumentasi pada tanggal 25 Juli 2023

- b) Menjadikan lembaga keuangan kecil dan menengah syariah yang dipercaya, cerdas dan bersahabat dalam menumbuhkan dan mengembangkan produktivitas anggota.

2) Misi

- a) Memberikan pelayanan yang baik dan sopan kepada seluruh anggota, mitra, dan masyarakat secara keseluruhan.
- b) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat.
- c) Menjadi lembaga intermediasi yang mengumpulkan dana dari anggota, calon anggota dan menyalurkan kembali dana tersebut kepada anggota.
- d) Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota dan calon anggota.
- e) Melakukan aktivitas ekonomi dengan cara yang dapat diandalkan, komunikatif, profesional, dan jujur.

b. Produk-produk KSPPS BMT PETA Kudus

KSPPS BMT PETA Kudus memiliki dua jenis produk yaitu Produk Barokah (Simpanan) dan Produk Manfaat (Pembiayaan), Adapun produk-produknya yaitu sebagai berikut:

- 1) Produk Barokah (simpanan)
 - a) Tabungan Barokah Umum (Tabaruk)
 - b) Tabungan Barokah Idul Fitri (Taburi)
 - c) Tabungan Barokah Qurban (Tafaruk)
 - d) Tabungan Barokah Haji-Umroh Terwujud (Tahajud)
- 2) Produk Manfaat (pembiayaan)
 - a) Musyarokah (Bagi hasil)
 - b) Mudhorobah (Bagi hasil)
 - c) Rahn (Gadai)
 - d) Ijarah (Jasa).⁴

3. KSPPS Amanah Mitra Sejahtera (Amira)

- a. Letak Geografis KSPPS Amanah Mitra Sejahtera
KSPPS Amira merupakan suatu lembaga keuangan syariah yang melayani simpanan dan pembiayaan dengan menggunakan prinsip syariah. KSPPS Amira terletak di Jl. Tanjung Karang No.4/1, Klenteng, Jetis Kapuan, Kecamatan

⁴ Hasil Dokumentasi pada tanggal 25 Juli 2023

Jati, Kabupaten Kudus. Lebih jelasnya bertempat disebelah lenteng Tanjung Pak Ndek.

b. Visi dan Misi KSPPS Amira

1) Visi

Menjadi suatu lembaga keuangan syariah yang unggul dan terdepan berdasarkan prinsip-prinsip syariah dalam mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan anggota.

2) Misi

a) Memberikan pelayanan yang baik dan mengutamakan kualitas pelayanan pada anggota dan calon anggota.

b) Memperkuat struktur modal dari para pendiri, anggota dan pengelola sehingga menjadi lembaga keuangan syariah yang sehat dan Tangguh.

c) Memperkuat pelatihan dan pendampingan guna mengembangkan usaha anggota.

d) Mewujudkan lembaga yang mampu membebaskan, memperdayakan dan membangun keadilan ekonomi anggota, untuk menghantarkan umat islam sebagai khaira ummat.⁵

c. Produk-Produk KSPPS Amira

1) Produk Simpanan

a) Simpanan Sukarela

b) Simpanan Berhadiah

c) Simpanan Berjangka

d) Simpanan Berjangka Satu Juta (Sibeta)

2) Produk Pembiayaan

a) Biaya Transport

b) Pembelian Pupuk (Pertanian)

c) Bayar Sewa Kendaraan

d) Bayar Sekolah

e) Pembelian Barang (Angsuran Musiman).⁶

4. Profil BMT Mitra Muamalat

Awal berdirinya KJKS BMT Mitra Muamalat yaitu dari banyaknya masyarakat di Kabupaten Kudus yang melakukan kegiatan usaha. Baitul Maal wat Tamwil (BMT), sebagai salah satu instrument keuangan syariah Indonesia memiliki andil besar

⁵ Hasil Dokumentasi pada tanggal 15 Juni 2023

⁶ Hasil Dokumentasi pada tanggal 15 Juni 2023

dalam meningkatkan kepedulian masyarakat tentang arti penting penerapan konsep ekonomi syariah dalam transaksi sehari-hari.

BMT Mitra Muamalat yang telah hadir sejak 4 Juli 1999, terus berbenah agar dapat ikut berperan dalam usaha percepatan pertumbuhan sektor keuangan dan ekonomi syariah di Indonesia melalui produk-produk jasa keuangan syariah yang ditawarkan bagi masyarakat. BMT Mitra Muamalat memulai kegiatan operasionalnya pada tanggal 5 Juli 1999. Upaya ini bertujuan untuk memberikan alternatif bagi umat Islam dan masyarakat untuk melakukan kegiatan usaha yang sesuai dengan ajaran agama Islam.

- a. Visi dan Misi BMT Mitra Muamalat
 - 1) Visi
Menggalang usaha dunia akhirat.
 - 2) Misi
 - a) Mendorong usaha kecil dan menengah untuk tumbuh dan berkembang
 - b) Memberikan bantuan pinjaman modal melalui sistem syariah.
- b. Produk-Produk BMT Mitra Muamalat
 - 1) Produk Simpanan
 - a) Simpanan Amanah
 - b) Simpanan Dhomanah
 - c) Si Berkah Gold
 - d) Simpanan Pelajar Muslim
 - e) Deposito Mudhorobah
 - 2) Produk Pembiayaan
 - a) Pembiayaan Multi Guna (Ar-Rahn)
 - b) Pembiayaan Murabahah
 - c) Pembiayaan Talangan Haji
 - d) Program Pembiayaan Tanpa Agunan (PPTA).
 - e) Pembiayaan Mitra Griy.⁷

5. Profil BMT Fastabiq

BMT Fastabiq merupakan brand merk dari KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yang mempunyai tujuan sebagai lembaga dakwah yang berbasis syariah yang memberi solusi untuk masyarakat. BMT Fastabiq berkantor pusat di Pati Jawa Tengah dengan wilayah kerja nasional, dan saat ini mempunyai 26 kantor cabang di 2 propinsi.

⁷ Hasil Dokumentasi pada tanggal 16 Oktober 2023

Trend ekonomi global dan pesatnya perkembangan teknologi komunikasi menjadi suatu tantangan bagi setiap lembaga keuangan untuk meningkatkan kinerja manajemen yang profesional. Manajemen yang bermutu tinggi terus dikembangkan melalui peningkatan kualitas sumber daya insani dan pemanfaatan teknologi.

a. Visi dan Misi BMT Fastabiq Kudus

1) Visi

Menjadikan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang unggul dan terpercaya.

2) Misi

Mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, tumbuh dan berkembang sehat, meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengeelola, membina dan mengangkat kualitas hidup dhuafa.⁸

b. Produk-Produk BMT Fastabiq Kudus

1) Produk Pembiayaan

- a) Pembiayaan Modal Usaha
- b) Pembiayaan Kendaraan
- c) Pembiayaan Barang Elektronik dan Rumah Tangga
- d) Pembiayaan Multi fast, Umroh Fast, dan Haji fast.⁹

2) Produk Simpanan

- a) Simpanan Sirela (Simpanan Sukarela Lancar)
- b) Simpanan Sisuka (Simpanan Sukarela Berjangka)
- c) Simpanan Simpelpres (Simpanan Pelajar Prestasi)
- d) Simpanan Suqur (Simpanan Untuk Qurban)
- e) Simpanan Simabrur (Simpanan Haji Mabur).¹⁰

6. Profil KSPPS Al-Amin Sejahtera

Pada awalnya BMT AL-Amin merupakan sekumpulan beberapa tokoh masyarakat yang berkumpul untuk memikirkan ekonomi umat, mereka berasal dari berbagai organisasi islam dan kepemudaan bahkan dari para aktifis masjid dan musholla. Mereka sepakat untuk mendirikan sebuah lembaga yang bermanfaat bagi ekonomi masyarakat, yaitu sebuah lembaga keuangan syariah yang berbentuk Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dan berbadan hukum koperasi.

⁸ “Profil BMT Fastabiq,” accessed October 16, 2023, <https://www.bmtfastabiq.co.id/company-overview/>.

⁹ “Produk Pembiayaan,” accessed October 16, 2023, <https://www.bmtfastabiq.co.id/service/pembiayaan/>.

¹⁰ “Produk Simpanan,” n.d.

Pada tanggal 12 Maret 2001 ditetapkan sebagai hari jadi BMT Al-Amin dan memperoleh Badan Hukum pada tanggal 02 Maret 2002 dengan Nomor Badan Hukum : 82/BH/KPPK-Se/2002. Pada tahun 2006 BMT Al-Amin mendapatkan kucuran dan PKPS BBM dari pemerintah sebesar 100 juta rupiah sehingga BMT Al-Amin memutuskan untuk mengelola dana tersebut pada kantor Unit Pelayanan Kas (UPK) yang masih berdiri sampai sekarang.

a. Visi dan Misi BMT Al-Amin Sejahtera

1) Visi

Menjadi lembaga keuangan syariah yang jujur, sehat dan profesional serta memberi manfaat terhadap perkembangan ekonomi masyarakat.

2) Misi

- a) Memberikan mutu layanan yang baik, amanah, profesional, dan risiko minimal.
- b) Meningkatkan peran pemberdayaan ekonomi masyarakat.
- c) Membantu dan memberikan solusi kepada usaha kecil, menengah dalam memecahkan permasalahan-permasalahannya.

b. Produk-Produk BMT Al-Amin Kudus

1) Produk Pembiayaan

- a) Pembiayaan Modal Usaha
- b) Pembiayaan Multiguna/Multijasa
- c) Pembiayaan Modal Pertanian
- d) Pembiayaan Kendaraan Bermotor

2) Produk Simpanan

- a) Simpanan Al-Amin
- b) Simpanan Qurban
- c) Simpanan Al-Amin Berjangka.¹¹

7. KSPPS Pringgodani Cabang Kudus

a. Profil KSPPS Pringgodani

Berdirinya KSPPS Pringgodani merupakan lembaga yang mendukung kegiatan ekonomi untuk pengusaha kecil dengan berlandaskan syariah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan

¹¹ “Sejarah Berdirinya,” n.d.

anggota dan masyarakat sekitar. KSPPS Pringgodani didirikan karena banyaknya masyarakat kecil yang kekurangan modal dalam menjalankan usahanya serta menghindari pinjaman dari rentenir yang notabnya suku bunganya sangat tinggi, sehingga menyulitkan masyarakat dalam mengembalikan modal yang dipinjamnya.

KSPPS Pringgodani didirikan pada tanggal 29 Januari 2007/ 10 Muharram 1428 H. Berdasarkan SK Menti Kehakiman Republik Indonesia Nomor: C.99.HT.03.01 – Th.1995 tanggal 12 Juni dengan Badan Hukum Nomor: 112/BH/XIV.8/KDK.11-03/V/2007 tertanggal 07 Juni 2007 dan Koperasi Kabupaten Demak. Setelah KSPPS Pringgodani berdiri, masyarakat sekitar diharapkan menjadi lebih baik tingkat ekonominya, dengan tujuan untuk menanggulangi dan mengurangi kemiskinan masyarakat islam serta dapat bermuamalah sesuai dengan syariat islam.

b. Produk-Produk KSPPS Pringgodani

KSPPS Pringgodani sebagai lembaga keuangan simpan pinjam syariah yang mempunyai produk-produk simpanan dan pembiayaan sebagai berikut:

- 1) Produk Simpanan
 - a) Simpanan Wadi'ah
 - b) Simpanan Mudharabah
 - c) Simpanan Amanah
 - d) Simpanan *Idul Qurban*
- 2) Produk Pembiayaan
 - a) Pembiayaan Mudharabah
 - b) Pembiayaan Murabahah
 - c) Pembiayaan *Bai' Bitsaman Ajil*
 - d) Pembiayaan *Qardhul Hasan*.¹²

B. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau menunjukkan data yang dikumpulkan tanpa membuat kesimpulan apapun. Statistik deskriptif juga berfungsi untuk menyajikan informasi, sehingga data yang dihasilkan dari penelitian dapat bermanfaat bagi orang lain.¹³

¹² Hasil Dokumentasi pada tanggal 23 Oktober 2023.

¹³ Siyoto and Sodik, *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*.

Untuk memperoleh data pada penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner/angket yang telah disiapkan untuk dijawab oleh responden, dimana responden yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di BMT atau Koperasi Syariah di Kabupaten Kudus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Transformational Leadership</i>	100	11.00	25.00	17.9600	2.62051
Kompensasi	100	11.00	23.00	18.1800	2.33714
<i>Islamic Work Ethics</i>	100	17.00	30.00	24.8700	2.78036
Kinerja Karyawan	100	14.00	25.00	18.5400	2.01720
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data Olahan, 2023

- 1) Variabel *Transformational Leadership* (X1), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 11, nilai maksimum 25, sedangkan nilai rata-rata sebesar 17.9600 dan nilai standar devisinya sebesar 2.62051.
- 2) Variabel Kompensasi (X2), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 11, nilai maksimum 23, sedangkan nilai rata-rata sebesar 18.1800 dan nilai standar devisinya sebesar 2.33714.
- 3) Variabel *Islamic Work Ethics* (X3), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 17, nilai maksimum 30, sedangkan nilai rata-rata 24.8700 dan nilai standar devisinya sebesar 2.78036.
- 4) Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 14, nilai maksimum 25, sedangkan nilai rata-rata sebesar 18.5400, dan nilai standar devisinya sebesar 2.01720.

2. Deskripsi Responden

a. Jenis Kelamin

Pengelompokan karakteristik jenis kelamin responden akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	51	51.0	51.0	51.0
	Perempuan	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel 4.2 bahwa total responden sejumlah 100 responden. Responden yang jenis kelamin laki-laki dengan sebanyak 51 responden atau 51% dan responden perempuan berjumlah 49 responden atau 49%.

b. Usia

Pengelompokan karakteristik usia responden akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 26 tahun	34	34.0	34.0	34.0
	26-30 tahun	34	34.0	34.0	68.0
	31-35 tahun	19	19.0	19.0	87.0
	36-40 tahun	11	11.0	11.0	98.0
	> 40 tahun	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel 4.3 bahwa total responden sejumlah 100 responden. Karyawan yang berusia < 26 tahun berjumlah 34 (34%) responden. Karyawan berusia 26-30 tahun sejumlah 34 (34%) responden. Karyawan berusia 31-35 tahun berjumlah 19 (19%) responden. Karyawan berusia 36-40 tahun berjumlah 11 (11%) responden. Dan karyawan yang berusia > 40 tahun berjumlah 2 (2%). Jadi jika dilihat dari data tersebut, Sebagian responden berusia < 26-30 tahun.

c. Pendidikan

Pengelompokan karakteristik pendidikan responden akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	39	39.0	39.0	39.0
	D3	2	2.0	2.0	41.0
	S1	59	59.0	59.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditunjukkan tabel 4.4 bisa diketahui bahwa total responden sejumlah 100 responden. Dengan jumlah terbanyak dari pendidikan terakhir responden yaitu S1 dengan jumlah 59 (59%) responden. Sedangkan SMA/SMK berjumlah 39 (39%) responden dan D3 dengan jumlah sebanyak 2 (2%) responden.

d. Lama Bekerja

Pengelompokan karakteristik lama bekerja akan dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	27	27.0	27.0	27.0
	1-5 tahun	48	48.0	48.0	75.0
	> 5 tahun	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 yang ditunjukkan diatas bisa diketahui bahwa karyawan yang bekerja < 1 tahun berjumlah 27 (27%) responden, sedangkan karyawan yang bekerja 1-5 tahun berjumlah 48 (48%) responden, dan karyawan yang bekerja > 5 tahun berjumlah 25 (25%) responden.

e. Instansi

Pengelompokan karakteristik instansi tempat bekerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Instansi Tempat Bekerja

		Instansi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BMT Mubarakah	46	46.0	46.0	46.0
	KSPPS BMT PETA	12	12.0	12.0	58.0
	KSPPS Amanah Mitra Sejahtera	11	11.0	11.0	69.0
	BMT Mitra Muamalat	10	10.0	10.0	79.0
	BMT Fastabiq	8	8.0	8.0	87.0
	KSPPS Al-Amin Sejahtera	8	8.0	8.0	95.0
	KSPPS Pringgodani Cabang Kudus	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.6 diatas bahwa karyawan yang bekerja di BMT Mubarakah berjumlah 46 (46%) responden, KSPPS BMT PETA berjumlah 12 (12%) responden, KSPPS Amanah Mitra Sejahtera berjumlah 11 (11%) responden, BMT Mitra Muamalat berjumlah 10 (10%) responden, BMT Fastabiq berjumlah 8 (8%) responden, KSPPS Al-Amin Sejahtera berjumlah 8 (8%) responden, dan KSPPS Pringgodani Cabang Kudus berjumlah 5 (5%) responden.

3. Deskripsi Angket

a. *Transformational Leadership* (X1)

Pada penelitian ini variabel *transformational leadership* menggunakan lima (5) pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil yang diperoleh dari responden terhadap

variabel *transformational leadership* (X1) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Deskriptif Variabel *Transformational Leadership*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Saya menerima intruksi dari pimpinan tentang cara menyelesaikan pekerjaan	0	6	28	49	17	100
2	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan	0	3	41	50	6	100
3	Pemimpin saya mendorong saya untuk menjadi kreatif dalam menyelesaikan tugas	0	5	40	49	6	100
4	Pemimpin mendorong sayang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara yang logis dan rasional	0	6	44	44	6	100
5	Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.	1	7	39	43	10	100

Sumber: Data Olahan, 2023

- 1) Pada item pertanyaan pertama. 6 responden berpendapat tidak setuju, 28 responden berpendapat netral, 49 responden berpendapat setuju, dan 17 responden berpendapat sangat setuju.
- 2) Pada item pertanyaan kedua. 3 responden berpendapat tidak setuju, 41 responden berpendapat netral, 50 responden berpendapat setuju dan 6 responden berpendapat sangat setuju.
- 3) Pada item pertanyaan ketiga. 5 responden berpendapat tidak setuju, 40 responden berpendapat netral, 49 responden berpendapat setuju dan 6 responden berpendapat sangat setuju.
- 4) Pada item pertanyaan keempat. 6 responden berpendapat tidak setuju, 44 responden berpendapat netral, 44 responden berpendapat setuju dan 6 responden berpendapat sangat setuju.
- 5) Pada item pertanyaan kelima. 1 responden berpendapat sangat tidak setuju, 7 responden berpendapat tidak setuju,

39 reponden berpendapat netral, 43 responden berpendapat setuju dan 10 responden berpendapat sangat setuju.

b. Kompensasi (X₂)

Pada penelitian ini variabel kompensasi menggunakan lima (5) pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil yang diperoleh dari responden terhadap variabel kompensasi (X₂) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	0	8	30	48	14	100
2	Intensif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0	6	37	49	8	100
3	Perusahaan memberikan insentif diluar gaji karyawan	0	9	49	39	3	100
4	Tunjangan yang diberikan berdasarkan posisi yang dipegang oleh karyawan	0	7	36	54	3	100
5	Perusahaan menyediakan fasilitas kantor/peralatan kerja yang lengkap serta memberikan fasilitas jaminan Kesehatan untuk seluruh karyawan.	0	1	24	47	28	100

Sumber: Data Olahan, 2023

- 1) Pada item pertanyaan pertama. 8 responden berpendapat tidak setuju, 30 reponden berpendapat netral, 48 responden berpendapat setuju dan 14 responden berpendapat sangat setuju.
- 2) Pada item pertanyaan kedua. 6 responden berpendapat tidak setuju, 37 reponden berpendapat netral, 49 responden berpendapat setuju dan 8 responden berpendapat sangat setuju.
- 3) Pada item pertanyaan ketiga. 9 responden berpendapat tidak setuju, 49 reponden berpendapat netral, 39 responden berpendapat setuju dan 3 responden berpendapat sangat setuju.
- 4) Pada item pertanyaan keempat. 7 responden berpendapat tidak setuju, 36 reponden berpendapat netral, 54

responden berpendapat setuju dan 3 responden berpendapat sangat setuju.

- 5) Pada item pertanyaan kelima. 1 responden berpendapat tidak setuju, 24 reponden berpendapat netral, 47 responden berpendapat setuju dan 28 responden berpendapat sangat setuju.

c. *Islamic Work Ethics* (X3)

Pada penelitian ini variabel *islamic work ethics* menggunakan enam (6) pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil yang diperoleh dari responden terhadap variabel *islamic work ethics* (X3) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Deskriptif Variabel *Islamic Work Ethics*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah kepada Allah SWT.	0	0	2	39	59	100
2	Saya tidak bermalas-malasan dan selalu bersemangat dalam bekerja	0	0	20	52	28	100
3	Saya yakin bahwa Allah SWT memberikan rezeki kepada orang-orang yang mau berusaha	0	1	6	38	55	100
4	Saya mampu memisahkan antara masalah pribadi dengan pekerjaan	0	1	39	44	16	100
5	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya	0	0	18	61	21	100
6	Saya bertawakal pada pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	25	53	22	100

Sumber: Data Olahan, 2023

- 1) Pada item pertanyaan pertama. 2 reponden berpendapat netral, 39 responden berpendapat setuju dan 59 responden berpendapat sangat setuju.
- 2) Pada item pertanyaan kedua. 20 reponden berpendapat netral, 52 responden berpendapat setuju dan 28 responden berpendapat sangat setuju.
- 3) Pada item pertanyaan ketiga. 1 responden berpendapat tidak setuju, 6 reponden berpendapat netral, 38 responden berpendapat setuju dan 55 responden berpendapat sangat setuju.

- 4) Pada item pertanyaan keempat. 1 responden berpendapat tidak setuju, 39 reponden berpendapat netral, 44 responden berpendapat setuju dan 16 responden berpendapat sangat setuju.
 - 5) Pada item pertanyaan kelima. 18 reponden berpendapat netral, 61 responden berpendapat setuju dan 21 responden berpendapat sangat setuju.
 - 6) Pada item pertanyaan keenam. 25 reponden berpendapat netral, 53 responden berpendapat setuju dan 22 responden berpendapat sangat setuju.
- d. Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini variabel kinerja karyawan terdapat lima (5) pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil yang diperoleh dari responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	31	62	7	100
2	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti serta mampu menyelesaikannya sesuai dengan kuantitas perusahaan	0	0	36	58	6	100
3	Saya mampu memberi manfaat/nilai lebih bagi pekerjaan saya	0	0	46	51	3	100
4	Saya berangkat dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan	0	3	25	59	13	100
5	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri	0	0	42	47	11	100

Sumber: Data Olahan, 2023

- 1) Pada item pertanyaan pertama. 31 reponden berpendapat netral, 62 responden berpendapat setuju dan 7 responden berpendapat sangat setuju.

- 2) Pada item pertanyaan kedua. 36 reponden berpendapat netral, 58 responden berpendapat setuju dan 6 responden berpendapat sangat setuju.
- 3) Pada item pertanyaan ketiga. 46 reponden berpendapat netral, 51 responden berpendapat setuju dan 3 responden berpendapat sangat setuju.
- 4) Pada item pertanyaan keempat. 3 responden berpendapat tidak setuju, 25 reponden berpendapat netral, 59 responden berpendapat setuju dan 13 responden berpendapat sangat setuju.
- 5) Pada item pertanyaan kelima. 42 reponden berpendapat netral, 47 responden berpendapat setuju dan 11 responden berpendapat sangat setuju.

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah semua data terkumpul dan dievaluasi sesuai dengan jawaban yang diberikan, maka akan dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas pada semua variabel sebelum dilakukan analisis.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya setiap pertanyaan yang digunakan pada kuesioner penelitian. Dasar pengambilan uji validitas yaitu pernyataan bisa dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dan sebaliknya pertanyaan dinyatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.¹⁴

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Transformational Leadership</i>	X1.1	0,692	0,196	Valid
	X1.2	0,687	0,196	Valid
	X1.3	0,776	0,196	Valid
	X1.4	0,778	0,196	Valid
	X1.5	0,663	0,196	Valid
Kompensasi	X2.1	0,746	0,196	Valid
	X2.2	0,711	0,196	Valid
	X2.3	0,379	0,196	Valid
	X2.4	0,709	0,196	Valid

¹⁴ Darma, *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*.

	X2.5	0,630	0,196	Valid
<i>Islamic Work Ethics</i>	X3.1	0,626	0,196	Valid
	X3.2	0,715	0,196	Valid
	X3.3	0,674	0,196	Valid
	X3.4	0,710	0,196	Valid
	X3.5	0,756	0,196	Valid
	X3.6	0,747	0,196	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,579	0,196	Valid
	Y2	0,652	0,196	Valid
	Y3	0,606	0,196	Valid
	Y4	0,683	0,196	Valid
	Y5	0,762	0,196	Valid

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan pada hasil yang telah ditunjukkan tabel 4.11 diatas, bahwa terdapat empat variabel sebagai bahan penelitian, dimana terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dari masing-masing variabel terdapat lima sampai enam pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian. Setelah semua variabel divalidasi, semua pernyataan yang dijukan dari masing-masing variabel dinyatakan valid. Terbukti pada hasil yang telah ditampilkan dalam tabel diatas dimana r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran yang diulang-ulang relatif sama, yaitu pengukuran mempunyai konsistensi pengukuran yang baik dan variabelnya dianggap dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas menggunakan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha*. Apabila *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 maka variabel bisa disebut reliabel dan sebaliknya.¹⁵

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
<i>Transformational Leadership</i>	0,760	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,635	060	Reliabel
<i>Islamic Work Ethics</i>	0,796	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,673	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.12 diatas bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu, *Transformational*

¹⁵ Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*.

Leadership, *Kompensasi*, dan *Islamic Work Ethics* serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Dari masing-masing variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini ditandai dengan adanya pembuktian yang tertera pada tabel diatas, bahwa angka *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari nilai *Role of Thumb* (Standar Reliabilitas) yang artinya masing-masing variabel tersebut bisa dinyatakan reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel menyimpang atau tidak dari asumsi klasik atau untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini memenuhi beberapa asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji asumsi klasik yaitu, sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Pengujian	Keterangan
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	0,200	Berdistribusi Normal
Uji Multikolinieritas	<p><i>Tolerance</i></p> <p><i>Transformational Leadership (X1) = 0,616</i> <i>Kompensasi (X2) = 0,738</i> <i>Islamic Work Ethics (X3) = 0,774</i></p> <p><i>VIF</i></p> <p><i>Transformational Leadership (X1) = 1,623</i> <i>Kompensasi (X2) = 1,355</i> <i>Islamic Work Ethics (X3) = 1,293</i></p>	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas Spearman Rho	<p><i>Transformational Leadership (X1) = 0,755</i> <i>Kompensasi (X2) = 0,726</i></p>	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

	<i>Islamic Work Ethics</i> (X3) = 0, 824	
--	---	--

Berdasarkan pada tabel di atas, maka hasil dari pengolahan data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data terhadap variabel independen, dependen dan variabel keduanya normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka data tersebut berdistribusi normal.¹⁶

Hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui model regresi yang ditemukan korelasi antar variabel independen. Apabila tidak terdapat korelasi antar variabel independen (masalah multikolinieritas) maka, model regresi bisa dianggap baik. Hasil dari uji multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Value Inflation Factor (VIF)*. Variabel dianggap tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau jika nilai *VIF* $< 10,00$.¹⁷

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas maka bisa disimpulkan bahwa:

- a. Nilai tolerance pada variabel *Transformational Leadership* (X1) yaitu $0,616 > 0,10$ sedangkan nilai VIF pada variabel *Transformational Leadership* yaitu $1,623 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Nilai tolerance pada variabel Kompensasi (X2) yaitu $0,738 > 0,10$ sedangkan nilai VIF pada variabel Kompensasi yaitu $1,355 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak terjadi multikolinieritas.

¹⁶ Safri Muhammad, Tarida Diami, *Teori Dan Penerapan Valuasi Ekonomi Dengan Pendekatan Biaya Perjalanan (Travel Cost Approach) Di Percandian Muaro Jambi*.

¹⁷ Diamonalisa, *Mengolah Data Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*.

- c. Nilai tolerance pada variabel *Islamic Wok Ethics* (X3) yaitu $0,774 > 0,10$ sedangkan nilai VIF pada variabel *Islamic Wok Ethics* yaitu $1,293 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Islamic Wok Ethics* tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan variasi residual yang berbeda di antara pengamatan. Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Spearman rho dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya.¹⁸

Variabel bebas yang diujikan dalam penelitian ini menggunakan metode Spearman rho, dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu *Trnasformational Leadership*, Kompensasi, dan *Islamic Work Ethics* tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel $> 0,05$.

E. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain atau digunakan untuk membuat suatu Keputusan dalam penelitian ini. Hasil dari uji hipotesis yaitu, sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis	Hasil pengujian	Keterangan
Uji Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Transformational Leadership</i> (X1) = 0,230 Kompensasi (X2) = 0,189 <i>Islamic Work Ethics</i> (X3) = 0,221	
Uji Koefisien Determinasi (R²)	0,418 = 41,8%	
Uji F	F hitung = 22,964 Nilai signifikan = 0,000	Berpengaruh Positif dan Signifikan

¹⁸ Eriyanto, *Analisis Isi: Pengantar Metodologi Untuk Penelitian Ilmu Komunikasi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*.

Uji T		
T hitung	<i>Transformational Leadership</i> (X1) = 3,006 Kompensasi (X2) = 2,415 <i>Islamic Work Ethics</i> (X3) = 3,434	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Nilai signifikan	<i>Transformational Leadership</i> (X1) = 0,003 Kompensasi (X2) = 0,018 <i>Islamic Work Ethics</i> (X3) = 0,001	

Berdasarkan pada tabel di atas maka hasil dari pengolahan data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh *transformational leadership* (X1), kompensasi (X2), dan *islamic work ethics* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).¹⁹

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka bisa mengambil persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 5,496 + 0,230X_1 + 0,189X_2 + 0,221X_3$$

Dari hasil persamaan yang sudah dilakukan mendapatkan suatu persamaan yang menunjukkan bahwa nilai X adalah suatu regresi yang diasumsikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta a = 5,496 bahwa nilai konstanta a memiliki nilai yang positif yang berarti apabila skor ketiga variabel dianggap sama dengan nol, maka skor kinerja karyawan akan semakin bertambah.
- b. Model regresi sebesar 0,230 pada variabel *Transformational Leadership* (X1) memiliki nilai positif yang berarti pengaruh variabel *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Karyawan yaitu bernilai positif dan cukup kuat. Artinya, apabila variabel *Transformational Leadership* semakin

¹⁹ Kurniawan, *Analisis Regresi*.

meningkat, maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat sebesar 23%.

- c. Model regresi sebesar 0,189 pada variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai positif yang berarti variabel Kompensasi memberikan nilai positif dan cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila variabel Kompensasi semakin meningkat, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat sebesar 18,9%.
- d. Model regresi sebesar 0,221 pada variabel *Islamic Work Ethics* (X3) memiliki nilai positif yang berarti pengaruh variabel *Islamic Work Ethics* memberikan nilai positif dan cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan. Berarti, apabila variabel *Islamic Work Ethics* semakin meningkat, maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat sebesar 22,1%.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen atau seberapa baik suatu regresi terhadap data yang digunakan dalam melakukan penelitian. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) = 1, maka pengaruh yang diberikan variabel independent kepada variabel dependen merupakan benar, artinya variabel independen dapat menjelaskan 100% variasi variabel dependen.²⁰

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menghasilkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,418 x 100% mendapatkan hasil 41,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership*, Kompensasi, dan *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Karyawan secara bersama memberi kontribusi dan mempengaruhi sebesar 41,8%. Sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3. Uji f

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai f hitung > f tabel dan signifikansi $\leq 0,05$ maka pengujian hipotesis akan diterima.²¹ Untuk mencari f tabel maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

²⁰ Panjawa, Sugiharti, and C1nta, *Pengantar Ekonometrika Dasar Teori Dan Aplikasi Praktis Untuk Sosial-Ekonomi*.

²¹ Bawono, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*.

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= f(k : n - k) \\
 &= f(3 : 100 - 3) \\
 &= f(3 : 97) \\
 F \text{ tabel} &= 2,699
 \end{aligned}$$

Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas bahwa nilai f hitung sebesar $22,964 > f$ tabel sebesar $2,699$ dan nilai signifikansi dari pengujian sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, ketiga variabel dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji t

Uji t dilakukan secara individu dengan menggunakan uji t untuk masing-masing dari variabel independen (bebas). Pengujian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika t hitung $< t$ tabel dan nilai $\alpha > 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan, apabila t hitung $> t$ tabel dan nilai $\alpha < 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebelum mencari nilai t hitung langkah awal yang perlu dilakukan yaitu menentukan nilai t tabel dengan rumus berikut ini:²²

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t(a/2 : n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2 : 100 - 3 - 1) \\
 &= t(0,025 : 96) \\
 &= 1,985
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel di atas bahwa kesimpulan dari uji t pada variabel *Transformational Leadership*, Kompensasi, dan *Islamic Work ethics* yaitu:

- a. Pada variabel *Transformational Leadership*, nilai t hitung sebesar $3,006 > t$ tabel sebesar $1,985$ dan nilai signifikansi dari variabel *Transformational Leadership* sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Pada variabel Kompensasi, nilai t hitung sebesar $2,415 > t$ tabel sebesar $1,985$ dan nilai signifikansi dari variabel Kompensasi sebesar $0,018 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

²² Bawono.

- c. Pada variabel *Islamic Work Ethics*, nilai t hitung sebesar $3,434 > t$ tabel sebesar $1,985$ dan nilai signifikansi dari variabel *Islamic Work Ethics* sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

F. Pembahasan

1. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus

Hasil uji statistik pada variabel *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,003 < 0,05$ dan perolehan t hitung sebesar $3,006 > t$ tabel sebesar $1,985$. Ini mengungkapkan bahwa secara parsial H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti variabel *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *islamic microfinance* di Kabupaten Kudus.

Berdasarkan penelitian yang dihasilkan bahwa *Transformational Leadership* atau kepemimpinan transformasional sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Transformational Leadership* merupakan seorang pemimpin yang lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Seorang pemimpin juga harus memberikan perhatian kepada bawahannya sesuai dengan kebutuhan pengembangan dirinya. Serta dapat memotivasi para karyawannya untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal demikian terjadi karena adanya pengaruh personal dari seorang pemimpin sesuai dalam teori atribusi yang tertera pada *grand theory*. Pengaruh personal tersebut berasal dari seorang pemimpin terhadap karyawan, artinya apabila system kepemimpinan transformasional bisa diterapkan dan digunakan dalam suatu perusahaan, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan.

Oeh karena itu, kepemimpinan transformasional diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya, seorang pemimpin harus *respect* terhadap karyawan, menginspirasi karyawan, meningkatkan kreativitas serta inovasi karyawan, dan memperlakukan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dari setiap perusahaan. Sehingga karyawan akan merasa pemimpin tersebut bukan hanya fokus terhadap laba perusahaan saja. Akan tetapi, juga memperhatikan karyawannya

yang nantinya akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja yang dilakukan untuk perusahaannya. Bukan hanya itu, pemimpin yang transformasional juga dapat membuat karyawannya memiliki gairah tinggi dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal untuk mencapai target perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatul Irfan tentang “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima*”.²³ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai tentang “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”.²⁴ Hasil yang ditunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amirus Shodiq tentang “*Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan*”.²⁵ Hasil yang ditunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas bahwasanya *Transformational Leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus.

Hasil uji statistik yang dilakukan pada variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi

²³ Irfan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ntb Syariah Pada Kantor Cabang Bima.”

²⁴ Rivai, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.”

²⁵ Sodiq, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS Bmt Logam Mulia Grobogan.”

yang diperoleh sebesar $0,018 < 0,05$ dan perolehan nilai t hitung sebesar $2,415 > t$ tabel sebesar $1,985$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *islamic microfinance* di Kabupaten Kudus.

Berdasarkan penelitian yang dihasilkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dalam teori atribusi yang membahas mengenai penyebab perilaku seseorang dalam suatu organisasi yang nantinya akan ditarik suatu kesimpulan, hal tersebut terjadi karena adanya pengaruh situasional seperti yang tercantum dalam teori atribusi. Dimana, perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan serta hasilnya. Kompensasi merupakan suatu pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan dan berharap memperoleh imbalan berupa peningkatan prestasi kerja para karyawannya sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang terjamin. Apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan melampaui target, maka pihak perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang sesuai. Dengan demikian, maka karyawan merasa dihargai atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Selain itu, karyawan akan terus mempertahankan semangatnya guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi agar dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka karyawan akan memiliki kinerja yang buruk terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam mempertahankan kinerja yang berkualitas untuk perusahaan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulhelmy dan Nanda Suryadi tentang “*Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru*” yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶

Penelitian lain dilakukan oleh Nana Shofiana dan Rachma Indrarini tentang “*Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Bojonegoro*”. Hasil yang

²⁶ Zulhelmy and Suryadi, “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.”

diperoleh menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Erfan Robyardi tentang “*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Bri Syariah (Persero) Tbk Palembang*” dengan hasil bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸

3. Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap Kinerja Karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus.

Hasil uji statistik pada variabel *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan perolehan nilai t hitung sebesar $3,434 > t$ tabel sebesar $1,985$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *islamic microfinance* di Kabupaten Kudus.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut terjadi sesuai dalam teori atribusi yang membahas mengenai penyebab perilaku seseorang dalam suatu organisasi. Dimana dalam teori tersebut menyatakan bahwa penyebab perilaku seseorang salah satunya yaitu adanya keinginan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan etika islam. *Islamic work ethics* merupakan sifat atau kebiasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan, yang terdiri dari sikap dasar yang dimiliki oleh orang tersebut, yang terlihat dari sistem kepercayaan atau akidah Islam. Seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan etika kerja islam pasti akan menyadari bahwa pekerjaan yang dia lakukan sangat berguna dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain sehingga mereka akan bekerja lebih giat lagi untuk mencapai target yang ditentukan. Selain itu, seorang karyawan yang menerapkan etika kerja islam dalam melakukan pekerjaannya tentu akan mengutamakan kejujuran dalam bekerja serta bersikap ramah dan sopan dalam melakukan

²⁷ Sofiana and Indrarini, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bojonegoro.”

²⁸ Robyardi, “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Bri Syariah (Persero) Tbk. Palembang.”

pelayanan terhadap nasabah. Dalam agama islam juga memandang etika kerja islam sebagai usaha atau kerja yang dihasilkan atas ketakwaan kepada Allah SWT. Oleh karena itu, etika kerja islam sangat penting untuk diterapkan dalam kegiatan perasional di lembaga keuangan syariah.

Penelitian ini didukung dari penelitian Ahnaf Fadlurrohman dan Fuad Mas'ud tentang "*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan*". Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel *Islamic work ethics* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁹

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lugas Rofiliana dan Mohammad Rofiuddin tentang "*Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia*" yang menyatakan bahwa variabel *Islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁰

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan M. Akob tentang "*Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*" yang mengungkapkan bahwa variabel *Islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³¹

4. Pengaruh Transformational Leadership, Kompensasi, dan Islamic Work Ethics Terhadap Kinerja Karyawan Islamic Microfinance di Kabupaten Kudus

Berdasarkan hasil perolehan uji statistik yang telah dilakukan yaitu nilai f hitung sebesar 22,964 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Yang artinya, nilai f hitung sebesar $22,964 > f$ tabel sebesar 2,699 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership*, kompensasi, dan *Islamic work ethics* berpengaruh positif dan

²⁹ Fadhlurrohman, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang)."

³⁰ Rofiliana and Rofiuddin, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia."

³¹ M Akob, "Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Perbankan Syariah Di Indonesia)," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 1, no. 1 (2018): 80–101.

signifikan terhadap kinerja karyawan *Islamic microfinance* di Kabupaten Kudus.

Hal tersebut membuktikan bahwa variabel *transformational leadership*, kompensasi, dan *Islamic work ethics* memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan terutama terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu melakukan pengembangan skill, kreativitas dan potensi kerja dengan cara mengikuti pelatihan skill, mengikuti seminar serta mencari pengalaman sendiri melalui bergabung dengan komunitas perusahaan lain. Perusahaan juga harus tetap memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memberikan insentif apabila karyawan mampu bekerja melebihi target perusahaan, serta memberikan semangat dan dukungan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan agar perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan melalui hasil kinerja yang dilakukan karyawan. Beretika kerja islam juga harus diperhatikan dalam kegiatan operasional di lembaga keuangan syariah karena seorang karyawan yang beretika kerja islam tentu akan melakukan pekerjaannya dengan jujur, ikhlas dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikannya serta dapat melakukan pelayanan kepada nasabah dengan baik, bersikap ramah sehingga nasabah merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan dan pihak perusahaan juga merasa puas atas kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.