

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

1. Sejarah KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Di era semangat keislaman yang sedang berkibar, tahun 1990 an penggerak dakwah dikalangan mahasiswa mulai menggeliat dan tumbuh gerakan Ekonomi Syariah, diantaranya ada Ridlo Gusti di Jakarta dan Teknosa ITB Bandung.

Pada saat itu Muhammad Jatmikoyang kini menjadi sesepuh dan tokoh penggagas berdirinya BMT, mulai melakukan penelitian di Teknosa ITB Bandung. Di kampus setempat, ia melihat hal yang luar biasa, dimana hampir semua manager keuangan syari'ah sudah menggunakan mobil mercy. Bahkan unit bisnisnya pun sudah sampai ke pengeboran minyak. Sayangnya beberapa tahun kemudian, mereka mengalami kebangkrutan. Tentu saja hal itu tak membuat semangat Muhammad Jatmiko dalam mencari pengetahuan tentang sistem ekonomi syari'ah. Jatmiko terus melakukan perjalanan penelitian dan menemukan Binama di Semarang, dimana pengelola utamanya adalah orang-orang yang tawadlu' yang berpegang teguh pada syariat. Tak berselang lama, binama sedang merekrut pelatihan BMT bekerjasama dengan Dompot Dhuafa Republika pada November 1994. Dalam pelatihan angkatan kedua yang dimotori oleh Mas Ery Sudewo dan Mas Jamil Azzaini, sebagai pelatihan BMT terheboh dan akhirnya menetaskan Forum Ekonomi Syari'ah (FES). Dan hanya dengan rentang waktu satu bulan setelah pelatihan, Jatmiko sesepuh KSPPS BMT Yaummi MAS berhasil menetaskan BMT dengan nama Koperasi Karyawan BMT Yaummi, dengan dibantu beberapa tenaga ustadzahTPA (Taman Pendidikan Al-Qur'an) serta tenaga professional lainnya. Dan dari Forum Ekonomi

Syaria'ah kemudian berdiri juga banyak BMT, yang sekarang sudah berkembang dan bisa dibanggakan. Diantaranya BMT Beringharjo di Jogja, BMT Binamas di Purworejo, BMT Bima di Muntilan termasuk BMT Yaummi MAS Pati.

Pada saat yang bersamaan, munculah undang-undang perbankan yang membolehkan untuk usaha bank menentukan bunga sendiri sampai ke bunga nol. Dari inspirasi ini ditangkap sebagian ummat Islam untuk melahirkan Bank Muamalat Indonesia (BMI), sebagai pelopor Bank Syari'ah pertama di Indonesia yang murni menggunakan hukum syari'ah.

Waktu berlanjut, semangat berekonomi syari'ah semakin menyala maka jadilah BMT Yaummi menjadi tempat study banding, tempat magang dan pelatihan. Sampai sekitar tahun 2000an, puluhan BMT menetas di pulau Jawa bahkan sampai di Lampung. Dan Alhamdulillah sekarang ada yang membesar di sekitar Pati misalnya BMT Fastabiq di Pati, BMT BUS di Lasem, BMT Alfath di Gunung Wungkal yang semuanya bisa dikatakan murid-murid dari BMT Yaummi.

Ketika dirasa tidak kondusif untuk sekedar menjadi ajang belajar, maka BMT Yaummi menutup diri sebagai tempat belajar dan mulai menjadi BMT Kerja, dan dengan meluasnya keanggotaan, maka badan hukum pun dirubah menjadi Koperasi Pesantren Kopontren BMT Yaummi dengan visi pokok membuktikan bahwa syari'at Islam bisa dibumikan dan mencari keuntungan untuk menyimpan dana, pemodal khususnya anggota koperasi dan karyawan (pelaksana). Setelah diadakan perintisan pembukaan BMT di jaringan Lembaga Pendidikan Bina Anak Sholeh (BIAS) tahun 2010 an, yakni dengan Andil modal 50%. Selanjutnya mendidik dan melatih calon karyawan, dan mengendalikan manajemen, sehingga berdirilah BMT di jaringan BIAS dengan nama seragam BMT Bina Martabat Insani (BMT BMI).

Kehadiran BMT BMI didirikan di Tegal, Cilacap, Gombong, Magelang dan Klaten dengan Badan Hukum masing-masing daerah, selain di Jogja sendiri sebagai pusat kegiatan BIAS dengan Badan Hukum

DIY. Dan seiring dengan bergulirnya waktu maka dirasa efektif seluruh jaringan BMT disatukan didalam Badan Hukum Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) BMT Yaummi Fatimah tingkat Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2012.

Alhamdulillah, mulai tahun 2012, penyatuan Badan Hukum dan tentu saja penyatuan kegiatan usaha sudah berhasil dilaksanakan. Langkah tersebut sesuai dengan UU Koperasi terbaru menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah- KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah-Yaummi Mas. Maka sekarang dengan anggota sekitar 750 orang di Jawa Tengah, BMT Yaummi siap mengembangkan sayap diseluruh kota di Jawa Tengah, dan sekarang sudah berkibar bendera BMT Yaummi di Klaten, Magelang dan Gombong. Bendera usaha BMT Yaummi juga berkibar di Cilacap, Karanganyar, Kudus, Jaepara, Rembang, Tegal, Semarang, Demak dan di Pati sendiri sebagai pusat kegiatannya dengan 13 cabang dikecamatan-kecamatan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, KJKS BMT Yaummi juga terus berbenah diri, selain mengembangkan cabang di kota lain seperti Kudus dan Rembang juga menyusul daerah-daerah di Jawa Tengah lainnya, yang semuanya terkordinasi melalui jaringan internet sehingga nantinya sampai kearah SMS Bankng Sistem untuk jaringan KSPPS KJKS BMT Yaummi se- Jawa Tengah.¹

2. Identitas Lembaga

Nama : Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Yaummi
Fatimah Pati
Alamat : jl. Pangeran Diponegoro 155 Pati
Kantor Pusat : jl. KH. Ah. Dahlan 23B Pati
Tanggal berdiri : 31 Oktober 1997
No. Badan Hukum : 13416/BH/KWK.II/X/1997

¹ Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dikutip tanggal 27 Maret 2018.

Tanggal 31 Oktober 1997
SK PAD : 02/PAD/XIV/II/2012
Tanggal 14 Februari 2012

3. Visi, Misi dan Tujuan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan yang mengedepankan profit dengan berdasarkan syari'ah

b. Misi

1. Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai dengan nilai-nilai syari'ah
2. Menjunjung tinggi akhlaqul karimah dalam mengelola amanah ummat
3. Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota
4. Menjadikan BMT Yaummi Fatimah tumbuh berkembang secara sehat dengan tolok ukur kewajaran lembaga keuangan pada umumnya
5. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.

c. Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan mengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syari'ah, menjunjung tinggi akhlaqul karimah serta mengutamakan kepuasan anggota.²

4. Produk-Produk Pelayanan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Sebagai lembaga tamwil, KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah memobilisasi dana produktif anggota dengan membuka produk *SIMPANAN* anggota yang mudah dan menarik, yaitu :

1. SI RELA (Simpanan Sukarela Lancar)

²Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dikutip tanggal 28 Maret 2018.

- Setoran awal minimal Rp. 10.000,- dan selanjutnya minimal Rp. 5000,-
 - Dengan akad wadi'ah yadlommanah memberikan rasa aman dan mendapat keuntungan yang menarik setiap bulan
 - Penarikan simpanan yang cepat, kapanpun membutuhkan kami siap melayani
 - Tidak ada biaya administrasi bulanan.
2. SIDIK AMAL (Simpanan Pendidikan Amanah dan Leluasa)
- Setoran minimal Rp. 25.000,- dan kelipatannya
 - Jangka waktu 3 sampai 6 tahun
 - Dengan akad wadi'ah yadlommanah memberikan rasa aman dan mendapatkan keuntungan setiap bulan
 - Bebas biaya administrasi bulanan
 - Penarikan dapat dilakukan pada saat jatuh tempo sesuai dengan jangka waktunya
 - Setiap bulan Juli mendapat hadiah paket belajar.
3. SI MAPAN (Simpanan Masa Depan)
- Tabungan terencana yang diprogram dalam jangka waktu terserah anda
 - Mulai dari 3 bulan setoran minimal Rp. 50.000,-
 - Mulai dari 6 bulan setoran minimal Rp. 25.000,-
 - Mendapat bagian keuntungan setiap bulan.
4. SIMWAPRES (Simpanan Siswa Berprestasi)
- Simpanan yang didesain khusus untuk pelajar guna melatih keberanian siswa untuk berhubungan dengan lembaga keuangan dan belajar merencanakan anggaran belanja sewaktu dibutuhkan tidak kesulitan serta berlatih hidup hemat.
- Simpanan pertama Rp. 10.000,- selanjutnya Rp.5000,-
 - Waktu menyetor bebas tergantung keinginan pelajar
 - Mendapat hadiah setiap bulan Juli dan Januari
 - Penarikan dilakukan pada bulan Juni dan Desember

- Mendapat bagian keuntungan setiap bulan.

5. SI SUKA (Simpanan Sukarela Berjangka)

Keistimewaan Si Suka :

- Bagi hasil yang kompetitif
- Dengan akad mudlorobah memberikan keuntungan bagi hasil dengan nisbah :

Jangka waktu 3 bulan nisbahnya 50 : 50

Jangka waktu 6 bulan nisbahnya 65 : 35

- Bebas biaya administrasi bulanan
- Si Suka dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan
- Setiap 3 (tiga) bulan ada koreksi nisbah bagi hasil.

6. SI HAJI

- Wujudkan niat suci anda ke Baitullaah dengan mulai menyimpan minimal 1 gram emas
- Jangka waktu dan setoran tergantung keinginan penyimpan
- Nasabah bisa merencana sendiri, misalnya dengan menyimpan Rp. 125.000,- perbulan selama 10 tahun akan terkumpul simpanan haji Rp. 32.000.000,-

7. SI QURBAN

Mudahnya berqurban di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah hanya dengan mengikuti simpanan qurban.

Ketentuan Si Qurban :

- Setoran awal dan selanjutnya minimal Rp. 25.000,-
- Jangka waktu bisa memilih, 1 tahun atau lebih
- Mendapat bagian keuntungan setiap bulan.

8. ARISAN UKHUWWAH

Solusi tepat untuk rekreasi keluarga, hanya dengan mengikuti program arisan ukhuwwah. Ketentuan arisan Ukhuiwwah :

- Setoran perbulan Rp. 50.000,- atau Rp. 100.000,-
- Jangka waktu 36 bulan
- Mendapatkan souvenir cantik pada awal kepesertaan

- Mendapatkan hadiah wisata pada pertengahan periode atau bulan yang ke 18
- Pencairan arisan utuh pada akhir periode atau bulan yang ke 36.

Selain produk simpanan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah juga menyalurkan dana produktif kepada anggota dalam bentuk pembiayaan. Melalui jalinan kerjasama usaha atau jual beli dengan sistem :

1. Mudhorobah, yaitu pembiayaan usaha produktif untuk anggota dimana modal keseluruhan dibiayai oleh KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah
2. Musyarakah, yaitu pembiayaan usaha produktif untuk anggota dimana KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah ikut menyertakan modal. Bagi hasil ditetapkan berdasarkan proporsi modal dan peran dalam usaha.
3. Murabahah, yaitu pembiayaan dalam bentuk pembelian alat produksi atau alat rumah tangga, sepeda motor dan lain-lain dengan pembayaran cicilan.

Syarat-syarat pembiayaan :

- Anggota Koperasi
- Menyerahkan foto copy identitas (SIM/KTP/KK)
- Mengisi formulir permohonan
- Bersedia di survey.³

5. Struktur Organisasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Perusahan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab anantara anggot-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam

³Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dikutip tanggal 28 Maret 2018.

mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya.

Adapun susunan Pengurus, Dewan Pengurus Syariah, Manager, Koordinator area, kabag, Pengawas Administrasi, Divisi Akuntansi, Personalia dan Divisi Umum, Divisi Jaminan dan Dana Ta'awun, Divisi Legal Opinion, Divisi TI, Divisi Baitul Maal dan Umroh, Customer Service, dan Teller sebagai berikut:

a. Susunan Pengurus

1. Ketua : Muh. Ahyar, SE. ME
2. Sekretaris : Dwi Setyaningrum, S.Sos
3. Bendahara : Sri Wahyuni, S.Sos

b. Dewan Pengurus Syariah

1. Ketua : KH. Abdul Wahid Hasyim
2. Anggota
 - a) Suparman, S.Pd
 - b) Muhamad Fakhri Imadudin Pakaya, LC

c. Manager

1. Manager Umum : Dwi Setyaningrum, S.Sos
2. Manager Internal : M. Ahyar, SE. ME
3. Manager Eksternal : Ahmad Majuri, SE. ME
4. Manager Administrasi : Sri Wahyuni, S.Sos

d. Koordinator Area

1. Abu Masdar, S.Sos
2. Eka Prasetyana Hadi, S.Sos
3. Siswanto, S.Sos

e. Kabag

1. Kabag Riskvinance

- a) Supriyadi
- b) Maskuri, SE
- c) Dull Happy, SHI

2. Kabag Audit

- a) Anto Prasetyo, SE
- b) Winarsih
- c) Ardani Adi Saputro, S.P
- f. Pengawas Administrasi
 - 1. Mukhasanah
 - 2. Haryanti
- g. Divisi Akuntansi :Siti Indiyanti, AMd
- h. Personalia dan Divisi Umum : Ika Setyaningsih, SE
- i. Divisi Jaminan dan Dana Ta'awun : Eko Mardianti, Amd
- j. Divisi Legal Opinion : Rispriyanto
- k. Divisi TI
 - 1. Mikser Saputro
 - 2. Oky Purwanto
 - 3. Sumarsin, AMd
- l. Divisi Baitul Maal dan Umroh : ChoirunNiam
- m. Customer Service : Anisa Widiastuti
- n. Teller : Dewi Ningastuti⁴

⁴Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dikutip tanggal 29 Maret 2018.

B. Deskripsi Hasil Data Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelami	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	35	55,6%
Perempuan	28	44,4%
Jumlah	63	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 63 responden karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 35 responden dengan presentase 55,6%, sedangkan responden perempuan sebanyak 28 responden dengan presentase 44,4%.

b. Usia Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	25-35	43	68,3%
2.	>35	20	31,7%
Jumlah		63	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 63 responden karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

mayoritas responden adalah berumur 25-35 tahun yaitu sebanyak 43 responden dengan presentase 68,3%, sedangkan responden berumur lebih dari 35 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase 31,7%.

c. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
SLTA	40	63,5%
Sarjana	23	36,5%
Jumlah	63	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 63 responden karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mayoritas responden adalah berpendidikan di jenjang SLTA yaitu sebanyak 40 responden dengan presentase 63,5%, sedangkan responden yang berpendidikan di jenjang sarjana sebanyak 23 responden dengan presentase 36,5%.

d. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati sebagai berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
<5 tahun	33	52,4%
>5 tahun	30	47,6%
Jumlah	63	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 63 responden karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mayoritas responden adalah lama bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase 52,4%, sedangkan responden lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 30 responden dengan presentase 47,6%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Hasil jawaban dari masing-masing responden tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja Islam dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan

Hasil jawaban responden dari variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
P1	2	3,2%	4	6,4%	9	14,3%	34	53,9%	14	22,2%
P2	3	4,8%	2	3,2%	15	23,8%	36	57,2%	7	11,1%
P3	2	3,2%	4	6,4%	9	14,3%	34	53,9%	14	22,2%
P4	2	3,2%	5	7,9%	12	19,0%	33	52,4%	11	17,5%
P5	2	3,2%	4	6,4%	12	19,0%	22	34,9%	23	36,5%
P6	3	4,8%	4	6,4%	16	25,4%	29	46,0%	11	17,5%
P7	2	3,2%	4	6,4%	13	20,7%	30	47,7%	14	22,2%
P8	2	3,2%	3	4,8%	15	23,8%	27	42,9%	16	25,4%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pada item pertanyaan 1, menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyawan/bawahannya, 2 responden dengan presentase

- 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden dengan presentase 6,4% menjawab tidak setuju, 9 responden dengan presentase 14,3% menjawab netral, 34 responden dengan presentase 53,9% menjawab setuju dan 14 responden dengan presentase 22,2% menjawab sangat setuju.
- b) Pada item pertanyaan ke 2, memberikan pendapat dan nasihat kepada bawahan, 3 responden dengan presentase 4,8% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab tidak setuju, 15 responden dengan presentase 23,8% menjawab netral, 36 responden dengan presentase 57,2% menjawab setuju, dan 7 responden dengan presentase 11,1% menjawab sangat setuju.
- c) Pada item pertanyaan ke 3, menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh bawahannya, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden dengan presentase 6,4% menjawab tidak setuju, 9 responden dengan presentase 14,3% menjawab netral, 34 responden dengan presentase 53,9% menjawab setuju dan 14 responden dengan presentase 22,2% menjawab sangat setuju.
- d) Pada item pertanyaan ke 4, mengevaluasi kegiatan dengan harapan organisasi bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 5 responden dengan presentase 7,9% menjawab tidak setuju, 12 responden dengan presentase 19,0% menjawab netral, 33 responden dengan presentase 52,4% menjawab setuju, dan 11 responden dengan presentase 17,5% menjawab sangat setuju.
- e) Pada item pertanyaan ke 5, mendorong semangat dan menciptakan keharmonisan antar karyawan, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden dengan presentase 6,4% menjawab tidak setuju, 12 responden dengan presentase 19,0% menjawab netral, 22 responden dengan

presentase 34,9% menjawab setuju, dan 23 responden dengan presentase 36,5% menjawab sangat setuju.

- f) Pada item pertanyaan ke 6, memantau karyawan atau anak buah yang sedang bekerja, 3 responden dengan presentase 4,8% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden dengan presentase 6,4% menjawab tidak setuju, 16 responden dengan presentase 25,4% menjawab netral, 29 responden dengan presentase 46,0% menjawab setuju, dan 11 responden dengan presentase 17,5% menjawab sangat setuju.
- g) Pada item pertanyaan ke 7, mengekspresikan sikap ramah pada bawahannya, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden dengan presentase 6,4% menjawab tidak setuju, 13 responden dengan presentase 20,7% menjawab netral, 30 responden dengan presentase 47,7% menjawab setuju, dan 14 responden dengan presentase 22,2% menjawab sangat setuju.
- h) Pada item pertanyaan ke 8, menciptakan keharmonisan dalam organisasi, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden dengan presentase 4,8% menjawab tidak setuju, 15 responden dengan presentase 23,8% menjawab netral, 27 responden dengan presentase 42,9% menjawab setuju, dan 16 responden dengan presentase 25,4% menjawab sangat setuju.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil jawaban responden dari variabel Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
P1	4	6,4%	6	9,6%	19	30,2%	23	36,5%	11	17,5%

P2	1	1,6%	2	3,2%	9	14,3%	30	47,7%	21	33,3%
P3	2	3,2%	2	3,2%	18	28,6%	29	46,0%	12	19,0%
P4	2	3,2%	1	1,6%	12	19,0%	37	58,8%	11	17,5%
P5	2	3,2%	10	15,9%	26	41,3%	14	22,2%	11	17,5%

Sumber: *Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pada item pertanyaan 1, tata ruang kerja sudah bagus dan membuat semangat kerja, 4 responden dengan presentase 6,4% menjawab sangat tidak setuju, 6 responden dengan presentase 9,6% menjawab tidak setuju, 19 responden dengan presentase 30,2% menjawab netral, 23 responden dengan presentase 36,5% menjawab setuju, dan 11 responden dengan presentase 17,5% menjawab sangat setuju.
- b) Pada item pertanyaan ke 2, ruanagan kerja selalu bersih membuat nyaman para pekerja, 1 responden dengan presentase 1,6% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab tidak setuju, 9 responden dengan presentase 14,3% menjawab netral, 30 responden dengan presentase 47,7% menjawab setuju, dan 21 responden dengan presentase 33,3% menjawab sangat setuju.
- c) Pada item pertanyaan ke 3, penerangan diruang kerja sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab tidak setuju, 18 responden dengan presentase 28,6% menjawab netral, 29 responden dengan presentase 46,0% menjawab setuju, dan 12 responden dengan presentase 19,0% menjawab sangat setuju.
- d) Pada item pertanyaan ke 4, merasakan keamanan dalam menjalankan pekerjaan, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden dengan presentase

1,6% menjawab tidak setuju, 12 responden dengan presentase 19,0% menjawab netral, 37 responden dengan presentase 58,8% menjawab setuju, dan 11 responden dengan presentase 17,5% menjawab sangat setuju.

- e) Pada item pertanyaan ke 5, lokasi kerja jauh dari kebisingan, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 10 responden dengan presentase 15,9% menjawab tidak setuju, 26 responden dengan presentase 41,3% menjawab netral, 14 responden dengan presentase 22,2% menjawab setuju, dan 11 responden dengan presentase 17,5% menjawab sangat setuju.

c. Variabel Etika Kerja Islam

Hasil jawaban responden dari Variabel Etika Kerja Islam adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Etika Kerja Islam (X3)

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
P1	2	3,2%	2	3,2%	9	14,3%	33	52,4%	17	26,9%
P2	2	3,2%	1	1,6%	9	14,3%	31	49,3%	20	31,8%
P3	2	3,2%	0	0%	6	9,6%	32	50,8%	23	36,5%
P4	2	3,2%	0	0%	4	6,4%	32	50,8%	25	39,7%
P5	3	4,8%	0	0%	2	3,2%	24	38,0%	34	53,9%
P6	1	1,6%	1	1,6%	5	7,9%	26	41,3%	30	47,7%
P7	1	1,6%	1	1,6%	7	11,1%	30	47,7%	24	38,0%

Sumber: *Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pada item pertanyaan 1, selalu bersikap ramah dalam melakukan pelayanan, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab tidak setuju, 9 responden dengan presentase 14,3% menjawab netral,

33 responden dengan presentase 52,4% menjawab setuju, dan 17 responden dengan presentase 26,9% menjawab sangat setuju.

- b) Pada item pertanyaan ke 2, selalu bersikap sopan dalam melakukan pelayanan, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden dengan presentase 1,6% menjawab tidak setuju, 9 responden dengan presentase 14,3% menjawab netral, 31 responden dengan presentase 49,3% menjawab setuju, dan 20 responden dengan presentase 31,8% menjawab sangat setuju.
- c) Pada item pertanyaan ke 3, murah senyum pada saat melakukan pelayanan, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 6 responden dengan presentase 9,6% menjawab netral, 32 responden dengan presentase 50,8% menjawab setuju, dan 23 responden dengan presentase 36,5% menjawab sangat setuju.
- d) Pada item pertanyaan ke 4, selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam bekerja, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden dengan presentase 6,4% menjawab netral, 32 responden dengan presentase 50,8% menjawab setuju, dan 25 responden dengan presentase 39,7% menjawab sangat setuju.
- e) Pada item pertanyaan ke 5, dalam melaksanakan pekerjaan tidak meninggalkan kewajiban shalat lima waktu, 3 responden dengan presentase 4,8% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab netral, 24 responden dengan presentase 38,0% menjawab setuju, dan 34 responden dengan presentase 53,9% menjawab sangat setuju.
- f) Pada item pertanyaan ke 6, dalam melaksanakan pekerjaan selalu bersikap jujur, 1 responden dengan presentase 1,6% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden dengan presentase 1,6% menjawab tidak setuju, 5 responden dengan presentase 7,9%

menjawab netral, 26 responden dengan presentase 41,3% menjawab setuju, dan 30 responden dengan presentase 47,7% menjawab sangat setuju.

- g) Pada item pertanyaan ke 7, dalam melaksanakan pekerjaan selalu bersikap amanah, 1 responden dengan presentase 1,6 % menjawab sangat tidak setuju, 1 responden dengan presentase 1,6% menjawab tidak setuju, 7 responden dengan presentase 11,1% menjawab netral, 30 responden dengan presentase 47,7% menjawab setuju, dan 24 responden dengan presentase 38,0% menjawab sangat setuju.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil jawaban responden dari Variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
P1	0	0%	1	1,6%	22	34,9%	28	44,4%	12	19,0%
P2	2	3,2%	1	1,6%	22	34,9%	27	42,9%	11	17,5%
P3	2	3,2%	2	3,2%	7	11,1%	45	71,5%	7	11,1%
P4	1	1,6%	1	1,6%	14	22,2%	34	53,9%	13	20,7%
P5	2	3,2%	0	0%	25	39,7%	30	47,7%	6	9,6%

Sumber: *Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pada item pertanyaan pertama, selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan aturan, 1 responden dengan presentase 1,6% menjawab tidak setuju, 22 responden dengan presentase 34,9% menjawab netral, 28 responden dengan presentase 44,4% menjawab setuju, dan 12 responden dengan presentase 19,0% menjawab sangat setuju.

- b) Pada item pertanyaan ke 2, hasil kerja yang di capai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan KSPPS, 2 responden dengan presentase 3,2 % menjawab sangat tidak setuju, 1 responden dengan presentase 1,6% menjawab tidak setuju, 22 responden dengan presentase 34,9% menjawab netral, 27 responden dengan presentase 42,9% menjawab setuju, dan 11 responden dengan presentase 17,5% menjawab sangat setuju.
- c) Pada item pertanyaan ke 3, memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang kerja, 2 responden dengan presentase 3,2 % menjawab sangat tidak setuju, 2 responden dengan presentase 3,2% menjawab tidak setuju, 7 responden dengan presentase 11,1% menjawab netral, 45 responden dengan presentase 71,5% menjawab setuju, dan 7 responden dengan presentase 11,1% menjawab sangat setuju.
- d) Pada item pertanyaan ke 4, memberikan ide atau gagasan untuk kemajuan KSPPS, 1 responden dengan presentase 1,6 % menjawab sangat tidak setuju, 1 responden dengan presentase 1,6% menjawab tidak setuju, 14 responden dengan presentase 22,2% menjawab netral, 34 responden dengan presentase 53,9% menjawab setuju, dan 13 responden dengan presentase 20,7% menjawab sangat setuju.
- e) Pada item pertanyaan ke 5, pekerjaan atau tugas yang akan dilakukan sudah direncanakan sebelumnya, 2 responden dengan presentase 3,2 % menjawab sangat tidak setuju, 25 responden dengan presentase 39,7% menjawab netral, 30 responden dengan presentase 47,7% menjawab setuju, dan 6 responden dengan presentase 9,6% menjawab sangat setuju.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk dengan α 0,05. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.⁵

Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $63-3$ atau $df = 60$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,254, jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corretd Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	P1	0,755	0,254	Valid
	P2	0,602	0,254	Valid
	P3	0,752	0,254	Valid
	P4	0,629	0,254	Valid
	P5	0,766	0,254	Valid
	P6	0,504	0,254	Valid
	P7	0,717	0,254	Valid
	P8	0,775	0,254	Valid
Lingkungan Kerja	P1	0,711	0,254	Valid

⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, Undip, Semarang, 2001, hlm., 52-53.

(X2)	P2	0,745	0,254	<i>Valid</i>
	P3	0,754	0,254	<i>Valid</i>
	P4	0,630	0,254	<i>Valid</i>
	P5	0,611	0,254	<i>Valid</i>
Etika Kerja Islam (X3)	P1	0,831	0,254	<i>Valid</i>
	P2	0,882	0,254	<i>Valid</i>
	P3	0,766	0,254	<i>Valid</i>
	P4	0,804	0,254	<i>Valid</i>
	P5	0,812	0,254	<i>Valid</i>
	P6	0,766	0,254	<i>Valid</i>
	P7	0,644	0,254	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,473	0,254	<i>Valid</i>
	P2	0,742	0,254	<i>Valid</i>
	P3	0,782	0,254	<i>Valid</i>
	P4	0,677	0,254	<i>Valid</i>
	P5	0,614	0,254	<i>Valid</i>

Sumber: *Data primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing masing item memiliki r hitung lebih besar dari t tabel (0,254) dan bernilai positif, dengan demikian , butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

2. Uji reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen suatu konstruk atau Variabel dikatakan reliabel jika nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan statistik *cronbach alpha* > 0,60.⁶ Masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil analisis reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

⁶Masrukin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Media Ilmu Press, Kudus, 2009, hlm., 171.

Tabel 4.10⁷

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffiens	Cronbach' Alpha	Alpha	Keterangan
Kepmimpinan (X1)	8 item	0,842	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	5 item	0,718	0,60	Reliabel
Etika Kerja Islam (X3)	7 item	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 item	0,676	0,60	Reliabel

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai Cronbach $Alpha > 0,60$. Dengan demikian semua variabel dapat dikatakan *reliabel*.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan Durbin Waston.⁸

⁷ Hasil Olah SPSS Berdasarkan Uji Reliabilitas Instrumen.

⁸Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, STAIN Kudus, Kudus, 2009, hlm., 183.

Tabel 4.11⁹
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.438	.410	2.046	1.981

a. Predictors: (Constant), etika kerja Islam, lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1.981 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1.981 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan titik signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) = 63 dan $k = 3$ diperoleh nilai dL sebesar 1.4943, dU sebesar 1.6932. $4-dU$ sebesar 2.019. karena hasil pengujiannya adalah $du < d < 4-du$ ($1,6932 < 1,981 < 2,019$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tentu tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.¹⁰ Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.¹¹ Dari hasil pengujian SPSS diperoleh nilai korelasi antar kedua variabel bebas adalah sebagai berikut:

⁹Hasil Olah SPSS berdasarkan Uji Autokorelasi.

¹⁰Masrukhin, *Op. Cit*, hlm., 180.

¹¹Duwi Priyanto, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpadu*, ANDI, Yogyakarta, 2014, hlm.,

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.733	2.181		4.463	.000			
	kepemimpinan	-.023	.067	-.046	-.342	.734	.520	1.923	
	lingkungan kerja	.536	.080	.660	6.696	.000	.978	1.022	
	etika kerja Islam	-.004	.075	-.006	-.048	.962	.515	1.942	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

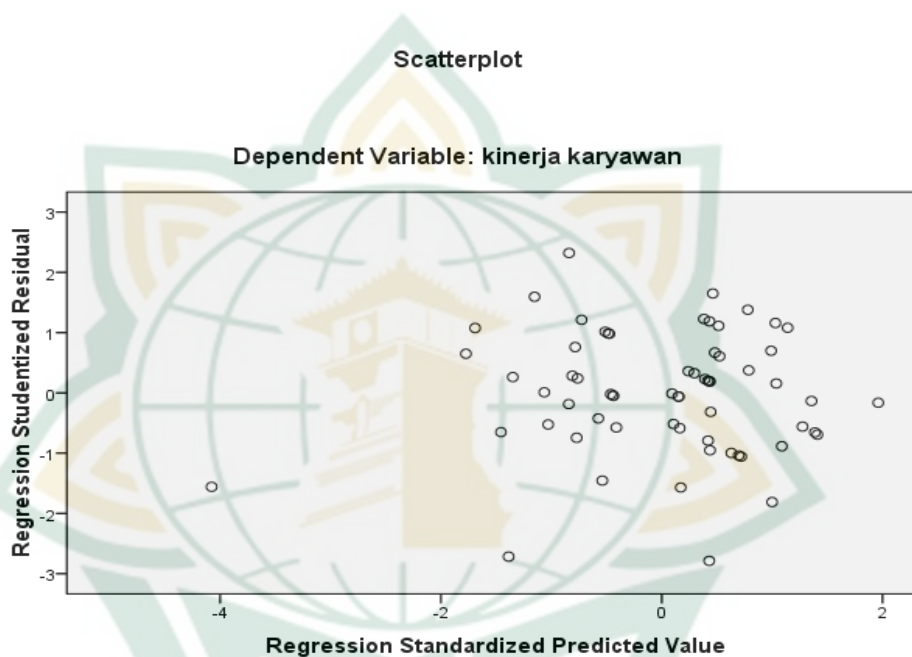
Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islam masing-masing sebesar 1.923, 1.022 dan 1.942. hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10% atau 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.¹²

¹²Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Dengan Data SPSS*, Mediakom, Yogyakarta, 2010, hlm.,83-84.

Gambar 4.1¹³
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

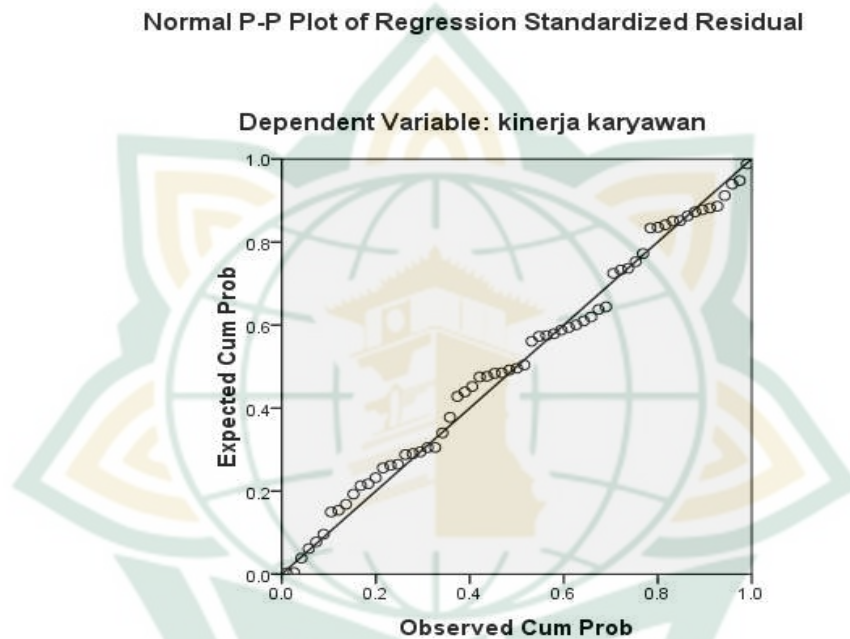
4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.¹⁴

¹³Hasil Olah SPSS Berdasarkan Uji Heterokedastisitas.

¹⁴Masrhukin, *Op. Cit*, hlm., 187.

Gambar 4.2¹⁵
Hasil Uji Normalitas



Sumber: *data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Normal Probability Plot yang diolah menggunakan menunjukkan bahwa data penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan , yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini:

¹⁵Hasil Olah SPSS Berdasarkan Uji Normalitas.

Tabel 4.13¹⁶
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.733	2.181		4.463	.000		
	kepemimpinan	-.023	.067	-.046	-.342	.734	.520	1.923
	lingkungan kerja	.536	.080	.660	6.696	.000	.978	1.022
	etika kerja Islam	-.004	.075	-.006	-.048	.962	.515	1.942

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Dari hasil di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 9,733 + 0, -023X_1 + 0,536X_2 + 0, -00,4X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karayawan

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi Kepemimpinan

b₂ : Koefisien regresi Lingkungan Kerja

b₃ : Koefisien regresi Etika Kerja Islam

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Lingkungan Kerja

X₃ : Etika Kerja Islam

e : Standar eror

¹⁶Hasil Olah SPSS Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda.

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta $a = 9,733$ memberikan arti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 9,733
- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,-023. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 10% maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,-023%
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,536. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 10% maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 53,6%
- d. Nilai koefisien regresi etika kerja Islam (X3) sebesar 0,-004. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 10% maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,-004%

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui *prosentase* sumbangan pengaruh independen (X_1, X_2, X_3) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar *prosentase* variasi variabel independen yang digunakan dengan dependen. model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun *prosentase* sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka *prosentase* sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.¹⁷

¹⁷Masrhukin, *Op. Cit*, hlm., 66.

Tabel 4.14¹⁸
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.411	2.059

a. Predictors: (Constant), etika kerja Islam, lingkungan kerja, kepemimpinan

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya Adjust R Square 0,411, ini artinya bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan etika kerja Islam (X3) terhadap (Y) dipengaruhi sebesar 41,1%. Jadi besarnya pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah sebesar 41,1% sedangkan sisanya (100%-41,1 = 58,9) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / dependen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel independen. Uji signifikan parameter individual ini yang terdapat dalam perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (63-3-1)$ atau derajat kebebasan 59 dengan signifikan 5% hasil t_{tabel} sebesar 1,671. Secara lebih rinci hasil t_{hitung} dijelaskan pada tabel berikut ini:

¹⁸Hasil Olah SPSS Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 4.15¹⁹
Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.687	2.196		4.411	.000
	Kepemimpinan	-.021	.068	-.043	-.315	.754
	lingkungan kerja	.537	.081	.662	6.663	.000
	etika kerja Islam	-.004	.076	-.007	-.048	.962

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} -315 dengan nilai t_{tabel} 1,671 ini berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-315 < 1,671$) maka H1 ditolak. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 6,663 dengan nilai t_{tabel} 1,671 ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,663 > 1,671$) maka H2 diterima. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} -0,48 dengan nilai t_{tabel} 1,671 ini berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,48 < 1,671$) maka H3

¹⁹ Hasil Olah SPSS Berdasarkan Uji T.

ditolak. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Hasil pengujian statistik kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} -315 dengan nilai t_{tabel} 1,671 ini berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-315 < 1,671$) maka H_1 ditolak. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, apabila kepemimpinan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati dirasa belum baik dalam memimpin karyawan dalam melaksanakan kerjanya, maka kualitas kerja itu belum sepenuhnya meningkat, oleh karena itu pemimpin harus memegang peranan penting kepada kinerja karyawannya dan pemimpin itu harus bisa mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya kepada tujuan perusahaan. selain itu, pemimpin harus memberi tugas yang sesuai kepada karyawannya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan senang hati tanpa ada keterpaksaan sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Shalahuddin, Tahun 2013, dalam penelitiannya “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat” menyatakan bahwa, Kepemimpin secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Djantin Kalbar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Terry dan Frankin (1982) mendefinisikan kepemimpinan dengan

hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan kelompok. Definisi tersebut menekankan pada permasalahan hubungan antara orang yang mempengaruhi (pemimpin) dengan orang yang dipengaruhi (bawahan).²⁰ Jika pemimpin tidak bisa berhubungan baik dengan karyawan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 6,663 dengan nilai t_{tabel} 1,671 ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,663 > 1,671$) maka H_2 diterima. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, apabila lingkungan kerja di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati semakin baik, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi, karena lingkungan kerja yang nyaman sangatlah diharapkan oleh para karyawan. Lingkungan kerja sebaiknya dibuat nyaman mungkin supaya terjalin hubungan antar satu sama lain. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa senang sehingga kinerjanya akan lebih meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti, Tahun 2017, dalam penelitiannya "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate PLASTIC (Tricopla)" menyatakan bahwa, lingkungan

²⁰ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm., 167.

kerja secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate PLASTIC (Tricopla).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sri Budi Cantika Yuli (2005) adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab.²¹ Jika lingkungan kerja dirasa sudah nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Hasil pengujian statistik etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} -0,48 dengan nilai t_{tabel} 1,671 ini berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,48 < 1,671$) maka H_3 ditolak. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, apabila etika kerja Islam di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati dirasa belum baik dalam melaksanakan kinerjanya, maka kualitas kerja itu belum sepenuhnya meningkat, Etika kerja Islam tidak hanya menggunakan rasio saja dalam menilai pekerjaannya, tetapi juga didasarkan pada Al-Quran dan Hadits, sehingga segala tindakan dalam etika kerja Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan syariat Islam. Dengan menggunakan etika kerja Islam maka perasaan lebih tenang dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zainuri, Tahun 2011, dalam penelitiannya "Pengaruh Etika Kerja

²¹ *Ibid*, hlm., 201.

dan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan” Studi Penelitian di KJKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati. Menyatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dr. Mustaq Ahmad (2001) yang mengatakan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur’an dan As-Sunnah.²² Jika etika kerja Islam tidak didasari Al-Qur’an dan As-Sunnah maka perasaan tidak tenang dalam melaksanakan pekerjaan. Maka etika kerja Islam belum bisa meningkatkan kinerja karyawan.



²²Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Pustaka Al-Kaustar, Jakarta, 2001, hlm., 109.