

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Data Umum KSPPS MADE Demak

Lembaga Keuangan Syari'ah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) MADE Demak. KSPPS MADE adalah salah satu lembaga keuangan mikro syari'ah yang secara nyata telah melakukan kegiatan perbankan yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan melalui pembiayaan pada sektor-sektor produktif seperti pedagang, petani, serta pelaku-pelaku industri.

##### a. Sejarah berdirinya KSPPS MADE DEMAK

Ide konkrit pendirian KSPPS MADE ini berawal dari adanya program Pelatihan Pengangguran Pekerja Terampil (P3T) yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) Jawa Tengah bekerja sama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (Pinbuk) Jawa Tengah tahun 1998, yang diselenggarakan di Asrama Haji Donohudan Solo Jawa Tengah. Oleh pemuda-pemudi asal Demak yang ikut dalam pelatihan tersebut ide ini kemudian dipertegas lagi dalam pertemuan-pertemuan antara pemuda-pemudi, ketua BKM Kabupaten Demak, ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak serta tokoh-tokoh masyarakat. Dari pemuda diketuai oleh Ariful Husni, ketua BKM Kabupaten Demak oleh H. Moh. Zaini Dahlan dan ketua ta'mir Masjid Agung Demak oleh KHA. Soaheimi Soelaiman sepakat untuk mendirikan BMT Masjid Agung Demak.

Dengan persiapan kurang lebih dua setengah bulan BMTMADE berdiri tepatnya pada tanggal 3 Oktober 1998 secara bersama-sama BMT se-Kabupaten Demak diresmikan oleh Bupati Kepala Daerah tingkat II Demak (Bapak H. Djoko Widji Suwito S.IP.) di gedung DPRD Kabupaten Demak. Sedangkan ijin Badan Hukum diajukan tanggal 23 Oktober 1998 dan keluan ijinnya tanggal 02 Nopember 1998.

BMT MADE mulai beroperasi bulan Nopember 1998 dengan tujuan yang diinginkan adalah pemberdayaan

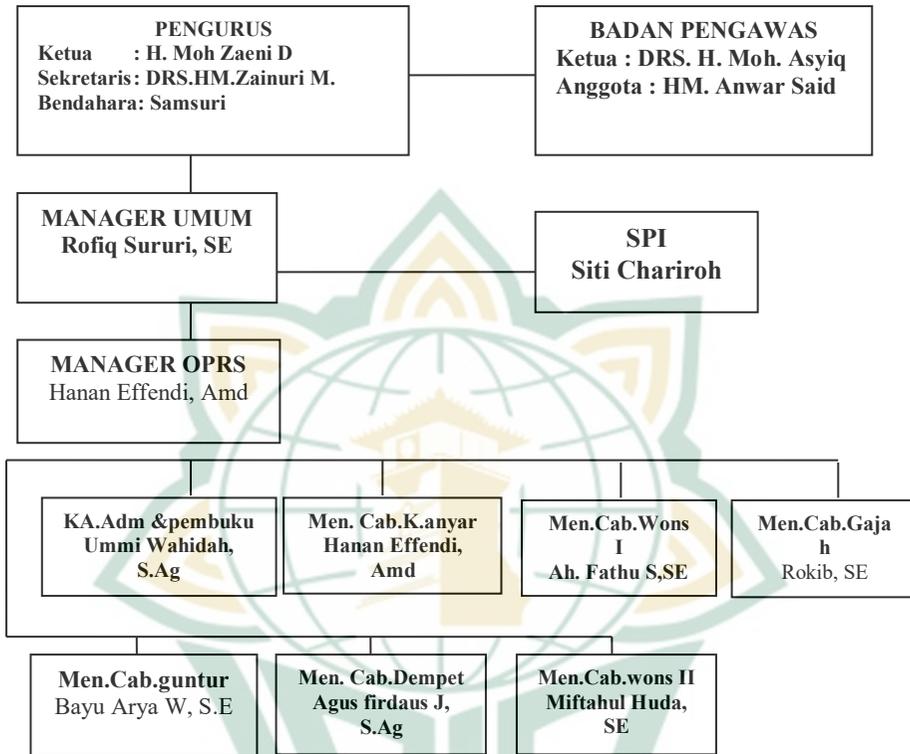
ekonomi umat di Kabupaten Demak, khususnya di Jawa tengah pada umumnya, pada segmen kecil dan kecil kebawah. Dalam meningkatkan taraf kehidupannya melalui produk-produk yang dimiliki dan diharapkan dapat menghimpun dana dari masyarakat serta mengalokasikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Namun BMT MADE kini telah beralih status menjadi KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah). Dengan peralihan tersebut transaksi lending KSPPS MADE dapat lebih besar dan dapat berekspansi ke daerah lain dengan mendirikan cabang baru. Dengan demikian, lembaga keuangan syariah sedikit demi sedikit dapat merangkak naik menjadi lebih besar dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan konvensional.

**b. Visi Dan Misi KSPPS MADE**

1. Visi KSPPS MADE Demak  
Terwujudnya lembaga keuangan Islam yang profesional, amanah dan mandiri dalam rangka mensejahterakan umat dengan ridlo Allah SWT.
2. Misi KSPPS MADE Demak
  - a) Meningkatkan derajat ekonomi umat dengan sistem yang berlandaskan nilai-nilai keadilan.
  - b) Kebersamaan dan taqwa menuju umat sejahtera dengan pemberdayaan yang berkelanjutan.

**c. Struktur Organisasi KSPPS MADE Demak**



**2. Deskripsi Variabel**

**a. Kepemimpinan Islami**

Setelah penelitian, observasi, maka dapat di lihat bahwa pimpinan atau yang biasa disebut manajer di KSPPS MADE Demak ini sangat terbuka, jika ada masalah pimpinan selalu terbuka dan menerima segala masukan yang diberikan oleh karyawan dan selalu mengedepankan musyawarah. pimpinan selalu percaya terhadap karyawan dalam hal penugasan pekerjaan di kantor.

Dengan demikian sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin atau manajer KSPPS MADE Demak ini membuat karyawan merasa dihargai dan membuat karyawan semakin giat dalam melaksanakan tugasnya diperusahaan dan tentunya hal tersebut akan membuat kinerja perusahaan juga meningkat.

#### **b. Mutasi**

Setelah penelitian, observasi Maka dapat diketahui bahwa mutasi yang rutin dilaksanakan di KSPPS MADE Demak ini memberikan dampak yang positif bagi perkembangan perusahaan, karena dengan mutasi karyawan dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya karena mereka akan mendapatkan suasana baru, tempat baru dan tentunya menghadapi karakter nasabah yang baru. Dengan hal tersebut karyawan tidak akan merasa bosan dan memiliki tantangan tersendiri karena dia berada di tempat yang berbeda dari biasanya. Mutasi yang dilakukan oleh KSPPS MADE Demak dilaksanakan setiap 5 tahun sekali.

Dengan demikian karyawan KSPPS MADE Demak akan termotivasi untuk menyelesaikan tantangan dari pekerjaannya tersebut, dan secara tidak langsung maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan memberikan keuntungan untuk perusahaan.

#### **c. Kompensasi**

Setelah penelitian, observasi bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tugas atau jabatan yang di emban, KSPPS MADE Demak dengan adanya kepuasan kompensasi yang diberikan maka, akan membuat kinerja dan tanggung jawab karyawan akan meningkat dan hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap perusahaan dan membuat peningkatan terhadap kinerja perusahaan.

#### **d. Kinerja Karyawan**

Setelah penelitian, observasi menyatakan bahwa kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan dan hal tersebut yang membuat kinerja perusahaan juga terus meningkat, yang dibuktikan dengan meningkatnya nasabah dari tahun ke tahun. dari jumlah nasabah dari tahun 2016 sebesar 3.291 nasabah dan sampai pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 5.067 nasabah.

### **3. Deskripsi Khusus**

Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan kepada 40 karyawan KSPPS MADE Demak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh

variabel dependen, maka akan disajikan deskripsi data dari setiap variabel dependen, dan disajikan deskripsi data dari setiap variabel berdasarkan data yang diperoleh dilapangan. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif dari variabel Kepemimpinan Islami, Mutasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

**4. Deskripsi Angket**

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan Islami, Mutasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS MADE Demak sebagai berikut:

**a. Variabel Kepemimpinan Islami**

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang Kepemimpinan Islam dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Angket kepemimpinan Islam (X1)**

Variabel	item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kepemimpinan Islami	P1	14	35,0	21	52,5	3	7,5	2	5,0	0	0
	P2	15	37,5	20	50,0	4	10,0	1	2,5	0	0
	P3	11	27,5	26	65,5	2	5,0	1	2,5	0	0
	P4	15	37,5	20	50,0	4	10,0	1	2,5	0	0
	P5	19	47,5	18	45,0	3	7,5	0	0	0	0
	P6	18	45,0	19	47,5	2	5,0	1	2,5	0	0
	P7	12	30,0	19	47,5	8	20,0	1	2,5	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table 4.1 tentang jawaban responden mengenai Kepemimpinan Islami dapat diketahui responden setuju bahwa kepemimpinan Islam yang baik ditunjukkan adanya sikap pimpinan yang kreatif, inisiatif, tegas dan bersikap terbuka. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner kepemimpinan Islami adalah setuju.

**b. Variabel Mutasi**

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang Mutasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Angket Mutasi (X2)**

Variabel	item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Mutasi	P1	16	40,0	21	52,5	2	5,0	1	2,5	0	0
	P2	10	25,0	24	60,0	6	15,0	0	0	0	0
	P3	10	25,0	27	67,5	1	2,5	2	5,0	0	0
	P4	12	30,0	26	65,0	2	5,0	0	0	0	0
	P5	13	32,5	23	57,5	3	7,5	1	2,5	0	0
	P6	14	35,0	22	55,0	2	5,0	2	5,0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 tentang jawaban responden mengenai Mutasi dapat diketahui responden setuju bahwa mutasi yang dilakukan sesuai dengan prosedur dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner mutasi adalah setuju.

**c. Variabel Kompensasi**

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang kualitas pelayanan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Angket Kompensasi (X3)**

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kompensasi	P1	10	25,0	14	35,0	8	20,0	6	15,0	2	5,0
	P2	2	5,0	19	47,5	15	37,5	4	10,0	0	0
	P3	6	15,0	18	45,0	7	17,5	7	17,5	2	5,0
	P4	6	15,0	18	45,0	10	25,0	5	12,5	1	2,5

	P5	7	17,5	16	40,0	10	25,0	6	15,0	1	2,5
	P6	4	10,0	18	45,0	8	20,0	4	10,0	0	0
	P7	12	30,0	14	35,0	7	17,5	6	15,0	1	2,5
	P8	5	12,5	22	55,0	7	17,5	5	12,5	1	2,5

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table 4.3 tentang jawaban responden mengenai kompensasi dapat diketahui responden setuju jika semakin baik kompensasi yang diberikan hal tersebut akan meningkatkan kinerja. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner kompensasi adalah setuju.

**d. Variabel Kinerja Karyawan**

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Angket Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kinerja Karyawan	P1	10	25,0	14	35,0	8	20,0	6	15,0	2	5,0
	P2	2	5,0	19	47,5	15	37,5	4	10,0	0	0
	P3	6	15,0	18	45,0	7	17,5	7	17,5	2	5,0
	P4	6	15,0	18	45,0	10	25,0	5	12,5	1	2,5
	P5	7	17,5	16	40,0	10	25,0	6	15,0	1	2,5

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table 4.4 tentang jawaban responden mengenai kinerja karyawan dapat diketahui responden setuju bahwa adanya kualitas, kuantitas dan pengetahuan tentang pekerjaan yang dimiliki karyawan membuat kinerja menjadi lebih baik. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner kinerja karyawan adalah setuju.

## B. Analisis Data

### 1. Uji prasyarat

#### a. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui bahwa suatu pernyataan itu dinyatakan valid atau tidak valid yaitu jika  $r_{xy} \geq 0,312$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{xy} < 0,312$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>1</sup> Uji coba validitas instrumen yang dilakukan kepada 40 responden didapatkan hasil seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas**

No	Butir dalam Kuisisioner	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai Krisis (r-tabel)	Taraf Sig.	keterangan
<b>1</b>	<b>Kepemimpinan Islami (X1)</b>				
	Pertanyaan 1	0,427	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 2	0,530	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 3	0,509	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 4	0,687	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 5	0,445	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 6	0,583	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 7	0,560	0,312	0,05	Valid
<b>2</b>	<b>MUTASI (X2)</b>				
	Pertanyaan 1	0,733	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 2	0,717	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 3	0,763	0,312	0,05	Valid

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2008, hlm. 179

	Pertanyaan 4	0,568	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 5	0,677	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 6	0,780	0,312	0,05	Valid
<b>3</b>	<b>Kompensasi (X3)</b>				
	Pertanyaan 1	0,784	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 2	0,685	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 3	0,839	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 4	0,709	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 5	0,772	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 6	0,657	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 7	0,754	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 8	0,752	0,312	0,05	Valid
<b>4</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
	Pertanyaan 1	0,753	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 2	0,800	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 3	0,743	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 4	0,636	0,312	0,05	Valid
	Pertanyaan 5	0,739	0,312	0,05	Valid

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian memiliki  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 40$  diperoleh  $r$  tabel 0,312, maka dapat diketahui  $r$  hasil dari tiap-tiap item  $\geq 0,312$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel dan handal, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>2</sup>

**Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kepemimpinan Islami (X1)	0,737	Reliabel
2	Mutasi (X2)	0,778	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,780	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,789	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabel pada tabel 4.2 dimana variabel Kepemimpinan Islami (X1) memiliki *Cronbach Alpha* 0,737, Mutasi (X2) memiliki *Cronbach Alpha* 0,778, Kompensasi (X3) memiliki *Cronbach Alpha* 0,780, dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki *Cronbach Alpha* 0,789. Sehingga masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq 0,6$  yang semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh uji multikolinieritas sebagai berikut:

<sup>2</sup> Masrukin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Kudus: STAIN Kudus, 2009), 171.

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7,722	5,244		-1,473	,150		
Kepemimpinan Islami	,316	,140	,274	2,259	,030	,919	1,088
Mutasi	,403	,129	,372	3,119	,004	,952	1,050
Kompensasi	,290	,061	,566	4,781	,000	,965	1,037

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan  
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas terlihat pada uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada nilai toleransi yang kurang dari 0.1 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas untuk model persamaan yang digunakan. Dengan demikian asumsi multikolinieritas terpenuhi.

**b. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Uji autokorelasi untuk penelitian ini menggunakan run test. Run test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Dimana tidak dikatakan autokorelasi jika nilai *Asymp.sig.* (2 tailed) lebih dari 0,05 maka hal ini berarti data residual terjadi secara acak (random)

**Tabel 4.8. Uji Autokorelasi  
Runs Test**

	Unstandardize d Residual
Test Value <sup>a</sup>	,05931
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	24
Z	,801
Asymp. Sig. (2- tailed)	,423

a. Median

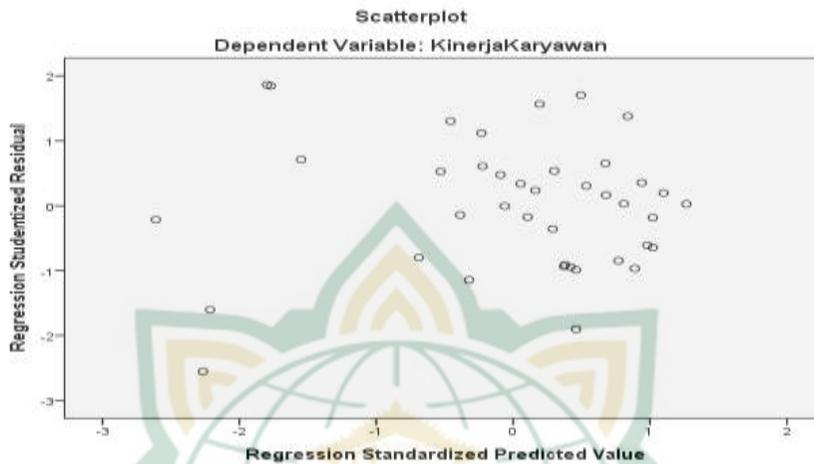
*Sumber : Data primer yang diolah, 2019*

Dari uji autokorelasi tabel diatas, diketahui nilai *Asymp.sig.(2 tailed)* sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan jika nilai *Asymp.sig. (2 tailed)* memiliki nilai lebih besar dari angka probabilitas 0,05 ( $0,423 > 0,05$ )dapat disimpulkan bahwa residual random (acak) dan dengan demikian asumsi autokorelasi terpenuhi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini melihat penyebaran titik-titik di *scatterplot*. Dengan asumsi apabila titik-titik menyebar di atas dan dibawah sumbu dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil output *scatterplot* di bawah ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas**

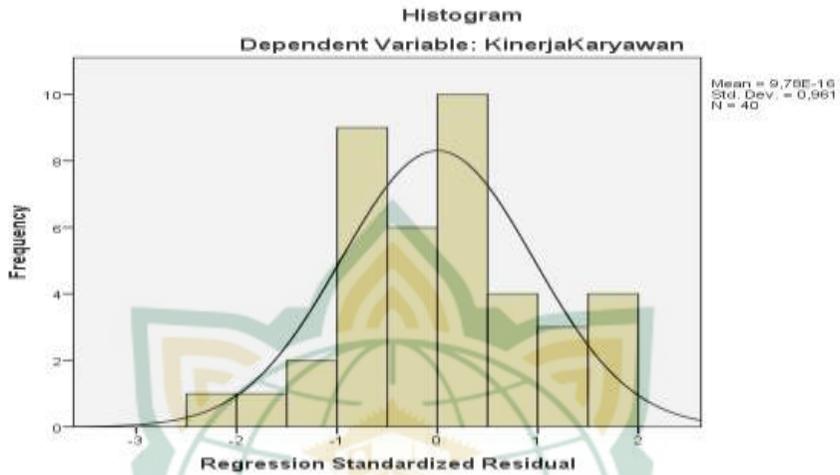
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil tampilan output SPSS di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi heteroskedasitas terpenuhi.

#### **d. Uji Normalitas**

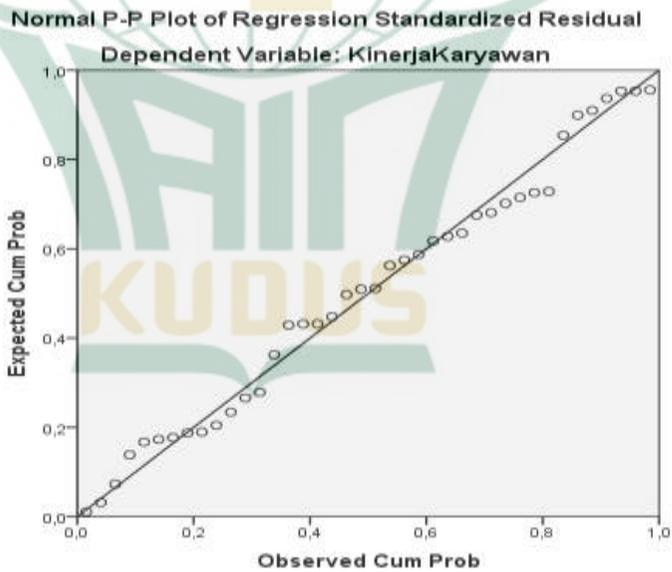
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui normalitas dengan melihat histogram dan diagram normal probability plot. Dari hasil penghitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.2. Uji Normalitas dengan Histogram**



Sumber : Data primer yang diolah, 201

**Gambar 4.3. Uji Normalitas dengan P-P Plot**



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram pada gambar, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot* berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Analisis Regresi Berganda**

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana perubahan variasi kinerja karyawan yang terjadi karena adanya perubahan variasi dari kepemimpinan Islam, Mutasi, dan kompensasi. Dengan menggunakan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7,722	5,244		-1,473	,150		
1 KepemimpinanIslami	,316	,140	,274	2,259	,030	,919	1,088
Mutasi	,403	,129	,372	3,119	,004	,952	1,050
Kompensasi	,290	,061	,566	4,781	,000	,965	1,037

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1=0,316$ ,  $X_2=0,403$ ;  $X_3= 0,290$  dan konstanta sebesar  $-7,722$  sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = -7,772 + 0,316X_1 + 0,403X_2 + 0,290X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = kepemimpinan Islami

X<sub>2</sub> = mutasi

X<sub>3</sub> = kompensasi

a = Nilai Intercept (konstanta)

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi mutasi dengan kinerja karyawan

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi kompensasi dengan kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kepemimpinan Islami (X<sub>1</sub>) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b<sub>1</sub>) = 0,316. Hal ini berarti setiap ada kenaikan kepemimpinan Islam (X<sub>1</sub>) maka Kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.
2. Koefisien regresi mutasi (X<sub>2</sub>) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b<sub>1</sub>) = 0,403. Hal ini berarti setiap ada kenaikan mutasi (X<sub>2</sub>) maka Kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi kompensasi (X<sub>3</sub>) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b<sub>1</sub>) = 0,290. Hal ini berarti setiap ada kenaikan kompensasi (X<sub>3</sub>) maka Kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

**b. Koefisien Determinasi**

determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai adjusted R<sup>2</sup> sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10. Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 <sup>a</sup>	,513	,472	2,242	1,868

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Mutasi, Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.472, yang mengandung arti bahwa 47.2% variasi besarnya kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi kepemimpinan Islami (X1), Mutasi (X2), dan kompensasi (X3). Sedangkan sisanya 52.8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai standar error of the estimate sebesar 2.242 Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai ini, maka semakin tepat model memprediksi variabel Y.

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F seringkali juga dinamakan dengan *analysis of variance*. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan bantuan program SPSS didapatkan hasil uji F sebagai berikut:

**Tabel 4.11. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	190,190	3	63,397	12,616	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	180,910	36	5,025		
Total	371,100	39			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Mutasi, KepemimpinanIslam

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 tampak bahwa nilai F hitung sebesar 12.616 dengan signifikansi 0.000. Nilai  $F_{hitung}$  yang lebih dari  $F_{tabel}$  signifikansi 5% (3.25). Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  (12.616) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.25) berarti bahwa model penelitian adalah fit atau dengan kata lain ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan Islami, mutasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis empat ( $H_4$ ) yang menyatakan variabel kepemimpinan Islam, mutasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak diterima.

**d. Analisis Uji Parsial (Uji T)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df)

n-k-1. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (40 - 3 - 1)$  dengan signifikansi 5% adalah 2,028. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12. Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7,722	5,244		-1,473	,150		
1							
KepemimpinanIslami	,316	,140	,274	2,259	,030	,919	1,088
Mutasi	,403	,129	,372	3,119	,004	,952	1,050
Kompensasi	,290	,061	,566	4,781	,000	,965	1,037

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

a. Uji Hipotesis Variabel kepemimpinan Islami

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df (40-3-1) = 36$  dengan signifikansi 5% adalah 2,028. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk kepemimpinan Islami diperoleh  $t_{hitung} = 2.259$  dengan tingkat signifikansi 0,030 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (2.259) > t_{tabel} (2.028)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.

b. Uji Hipotesis Variabel Mutasi

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung} = 3,119$  dengan tingkat signifikansi 0,004 (kurang dari 0,05). Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan  $df (40 - 3 - 1) = 36$  dengan signifikansi 5% adalah 2,028. Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (3,119) > t_{tabel} (2,028)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan mutasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.

c. Uji Hipotesis Variabel Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung} = 4,781$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan df  $(40 - 3 - 1) = 40$  dengan signifikansi 5% adalah 2,028. Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (4,781) > t_{tabel} (2,028)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan organisasi.<sup>3</sup> Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Dengan demikian kepemimpinan yang baik dan diterima secara luas dapat pula dimanfaatkan sebagai sarana menimbulkan sarana motivasi kerja bagi karyawannya, karena pujian atau sekedar senyuman dari pimpinan yang kharismatik kadang cukup untuk membangkitkan semangat kerja bagi karyawan.

Setelah dianalisis, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami memiliki nilai koefisien regresi 0,316 dan nilai t hitung sebesar (2.259) > t tabel (2.028) dengan nilai probabilitas sebesar 0.030 berarti lebih kecil dari 0.05 maka  $H_1$  diterima. dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.

Dengan demikian pemimpin yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, sikap kreatif dan sikap pimpinan yang terbuka terhadap karyawan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diemban dan tentunya untuk

---

<sup>3</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 195.

meningkatkan kinerja perusahaan. sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap (2016) tentang pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup>

## 2. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan

Mutasi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan atau tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) didalam suatu organisasi. mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.<sup>5</sup> Mutasi dapat digunakan sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan mutasi karyawan akan mendapatkan suasana dan pengalaman yang baru terhadap pekerjaannya. hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam bekerja.

Pernyataan di atas sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel mutasi memiliki nilai koefisien regresi 0,403 dan memiliki nilai t hitung sebesar (3.119) > t tabel (2.028) dengan nilai probabilitas sebesar 0.004 berarti lebih kecil dari 0.05 maka H<sub>2</sub> diterima. Yang artinya mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak. Dengan diadakannya mutasi yang rutin dan dilakukannya dasar-dasar mutasi yang sesuai dengan aturan atau landasan mutasi seperti *merit system*, *seniority system*, dan *spoiled system*, dengan dilakukannya mutasi yang sesuai dengan prosedur yang ada, maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Mutasi akan sangat memberikan keuntungan untuk perusahaan, karena mutasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya mutasi karyawan dapat merasakan suasana baru dan ditempat yang baru, dan mutasi dapat memperluas dan menambah

---

<sup>4</sup> Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, 3, no. 2 (2016).

<sup>5</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 101.

pengetahuan karyawan. dengan hal tersebut jika mutasi dilakukan dengan rutin dan dilakukan dengan sesuai prosedur yang ada maka mutasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Nafratin Datu Sabar, Adolfina, bahwa Lucky O.H Dotulong (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>6</sup>

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

kompensasi adalah apa yang seorang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam maupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia.<sup>7</sup> kompensasi merupakan suatu aktivitas dimana organisasi melakukan evaluasi terhadap kontribusi karyawan kemudian memberikan penghargaan kepada mereka baik secara langsung atau tidak, berupa uang atau lainnya dibawah peraturan dan kemampuan organisasi untuk memberikan gaji.<sup>8</sup>

Pernyataan di atas sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,290 dan memiliki nilai t hitung sebesar (4.781) > t tabel (2.028) dengan nilai probabilitas sebesar 0.000 berarti lebih kecil dari 0.05 maka  $H_3$  diterima. Yang artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak. Dengan demikian semakin tinggi pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang di emban dari perusahaan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan yang meningkat, karena dengan begitu karyawan akan merasakan bahwa pekerjaannya diapresiasi oleh perusahaan melalui kompensasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan tersebut.

---

<sup>6</sup> Navratin Datu Sabar, dkk, “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)”, Jurnal EMBA, 5, no.2, (2017).

<sup>7</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), 11.

<sup>8</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 209.

Sebagaimana hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015), Penelitian yang juga membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.<sup>9</sup>

#### 4. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Mutasi, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Islami, mutasi dan kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSPPS MADE Demak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 12,616 dengan signifikansi 0,000. Nilai F hitung yang lebih dari F tabel dengan signifikansi 5% yaitu 3,25. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan Islami, mutasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak diterima.

Sebagaimana penelitian tersebut didukung oleh penelitian Sunarji Harahap (2016) tentang pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa *variabel kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*. Lucky O.H Dotulong (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan *variabel mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*. Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015), Penelitian yang juga membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa *variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan*.

---

<sup>9</sup> Rocky Potale dan Yantje Uhing, “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”, Jurnal EMBA 63, 3, no.1, (2015).