

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Tarindo adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kran air. PT. Tarindo didirikan pada tahun 1975 oleh Bapak Soetardjo dengan nama “TD” berbentuk home industry atau industri rumah tangga yang memproduksi Grendel pintu kuningan, engsel pintu kuningan, kunci pengait jendela dan anak timbangan untuk timbangan meja. Pada tahun 1983, PT. Tarindo menjalin kerja sama dengan PT. Krisna Kuningan yang merupakan perusahaan kuningan terbesar di Juwana dengan memproduksi vas bunga, tempat lilin, lampu dinding, dan lampu robyong. Pada tahun 1986, PT. Tarindo melakukan diversifikasi produk lain yaitu kran air (melayani permintaan dari PDAM). Kemudian pada tahun 1987, PT. Tarindo mendaftarkan SIUP dengan nama “TARINDO” dalam bentuk UD. Perorangan.

Pada tahun 1992, PT. Tarindo memfokuskan produk kran kuningan merk “AMICO” mendapat rekomendasi Departemen Perindustrian melalui Dirjen Industri Kecil no. 327/kemdep. 08/2/IX/1992, status kerajinan kuningan dengan komoditi “Kran Air”. Lalu pada tahun 2002, PT. Tarindo melepaskan bekerja sama dengan PT. Krisna Kuningan untuk fokus produk kran air kuningan dan berinovasi untuk memproduksi kran air PVC dengan merk dagang “AMICO”. Seiring berjalannya waktu permintaan produk kran air dari PT. Tarindo mulai meningkat dan meluas pemasarannya. Pada tahun 2012, PT. Tarindo mengubah bentuk badan usaha dari UD menjadi PT, Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor : AHU – 46557. AH.01.01. Tahun 2012.¹

¹ Data dari pimpinan PT. Tarindo. Tanggal 17 Mei 2022

2. Profil PT. Tarindo

- Nama : “TARINDO”, akronim “Tardjo Indonesia”
- Alamat : - Jalan Emas 489, Desa Growong Lor, Kec. Juwana
 - Jalan Emas 366, Desa Growong Lor, Kec. Juwana
 - Jalan Ki Hajar Dewantoro, km 0,5, Nomor. 165, Growong Kidul Juwana
- Luas Perusahaan : 3835 m²
- Produk : Kran Air Kuningan dan Kran Air PVC merk “AMICO” register IDM 000350006
- Manajemen : Komisaris :- Ir. H. Teguh Budi P.
 -H. Nur Budi Widodo S.E.²
- Jumlah Karyawan : 510 karyawan

3. Visi dan Misi

Harapan serta tujuan dari PT. Tarindo Juwana Pati yaitu antara lain:³

a. Visi

Memproduksi kran air yang bisa memenuhi standard mutu atau kualitas yang diinginkan masyarakat konsumen.

b. Misi

Berperan serta memenuhi kebutuhan kran air masyarakat dengan kualitas yang dapat dipertanggungjawabkan serta harga terjangkau dan bersaing.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Umur Responden

Data umur responden pada PT. Tarindo adalah sebagai berikut:

² Data dari Pimpinan PT. Tarindo. Tanggal 17 Mei 2022.

³ Data dari Pimpinan PT. Tarindo. Tanggal 17 Mei 2022.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Prosentase (%)
1.	16-25 tahun	38	45,2%
2.	26-35 tahun	24	28,6%
3	36-45 tahun	12	14,3%
4.	>46 tahun	10	11,9%
Jumlah		84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1, prosentase Responden PT. Tarindo yang berusia 16-25 tahun berjumlah 45,2%, usia 26-35 tahun berjumlah 28,6%, usia 36-45 tahun berjumlah 14,3%, usia >46 tahun berjumlah 11,9%. Mayoritas usia responden dalam penelitian ini yaitu 16-25 tahun. Jadi, PT. tarindo telah melakukan kualifikasi rekrutmen dengan minimal usia 16-25 tahun.

b. Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden PT. Tarindo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SD	8	9,5%
2.	SMP	36	42,9%
3.	SMA	40	47,6%
Jumlah		84	100%

Dari tabel 4.2, responden yang memiliki pendidikan SD berjumlah 8 orang, SMP berjumlah 36 orang, SMA berjumlah 40 orang. Jadi bisa didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas status pendidikan responden PT. Tarindo yaitu SMA. Dengan bagian penempatan tugas kerja administrasi, security, dan produksi. Kemudian untuk pendidikan responden SD dan SMP yaitu menempati pada bagian produksi.

c. Lama Bekerja

Data tentang seberapa lama responden bekerja di PT. Tarindo yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	1-3 tahun	31	36,9%
2.	4-7 tahun	26	31%
3.	8-10 tahun	9	10,7%
4.	>11 tahun	18	21,4%
Jumlah		84	100%

Berdasarkan tabel 4.3, responden yang bekerja selama 1-3 tahun berjumlah 31 orang, 4-7 tahun berjumlah 26 orang, 8-10 tahun berjumlah 9 orang, >11 tahun berjumlah 18 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Tarindo bekerja selama 1-3 tahun. Karena pada jangka waktu tertentu PT. Tarindo biasanya membuka rekrutmen karyawan baru.

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan Islami (X1)

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Islami

Item pertanyaan	Bobot / Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Pertanyaan 1	0	0	0	11	73	84
Pertanyaan 2	0	0	0	14	70	84
Pertanyaan 3	0	0	9	3	72	84
Pertanyaan 4	0	0	0	14	70	84
Pertanyaan 5	0	0	9	14	61	84
Pertanyaan 6	0	0	9	14	61	84
Pertanyaan 7	0	0	9	8	67	84
Pertanyaan 8	0	0	0	17	67	84
Pertanyaan 9	0	0	17	45	22	84
Pertanyaan 10	0	1	10	19	54	84

Berdasarkan tabel 4.4, bisa dilihat keterangan jawaban responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap loyalitas karyawan PT. Tarindo Juwana Pati adalah sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan 1, 11 informan menerangkan setuju dan 73 informan menerangkan sangat setuju.
- 2) Pertanyaan 2, 14 informan menerangkan setuju dan 70 responden menerangkan sangat setuju.
- 3) Pertanyaan 3, 9 informan menerangkan netral, 3 informan menerangkan setuju dan 72 informan menerangkan sangat setuju.
- 4) Pertanyaan 4, 14 informan memilih jawaban setuju dan 70 informan menerangkan sangat setuju.
- 5) Pertanyaan 5, 9 informan menerangkan netral, 14 informan menerangkan setuju, dan 61 informan memilih jawaban sangat setuju.
- 6) Pertanyaan 6, 9 informan menerangkan netral, 14 informan menerangkan setuju, 61 informan menerangkan sangat setuju.
- 7) Pertanyaan 7, 9 informan memilih jawaban netral, 8 informan memilih jawaban setuju, 67 informan memilih jawaban sangat setuju.
- 8) Pertanyaan 8, 17 informan menerangkan setuju, 67 informan menerangkan sangat setuju.
- 9) Pertanyaan 9, 17 informan menyatakan netral, 45 informan menyatakan setuju, 22 informan menyatakan sangat setuju.
- 10) Pertanyaan 10, 1 informan menyatakan tidak setuju, 10 informan menyatakan netral, 19 informan menyatakan jawaban setuju, 54 informan menyatakan jawaban sangat setuju.

b. Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Bobot / Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Pertanyaan 1	0	0	22	0	62	84
Pertanyaan 2	0	0	0	68	16	84
Pertanyaan 3	0	1	59	3	21	84
Pertanyaan 4	0	0	24	16	44	84
Pertanyaan 5	0	0	22	14	48	84
Pertanyaan 6	0	0	14	54	16	84
Pertanyaan 7	0	0	27	32	25	84
Pertanyaan 8	0	0	0	29	55	84
Pertanyaan 9	9	0	41	22	12	84
Pertanyaan 10	14	0	41	22	7	84
Pertanyaan 11	0	0	16	62	6	84
Pertanyaan 12	0	0	38	40	6	84
Pertanyaan 13	0	0	22	9	53	84
Pertanyaan 14	0	1	79	4	0	84

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.5, bisa dilihat mengenai jawaban responden mengenai Disiplin Kerja akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan 1, 22 informan menyatakan netral, 62 responden menyatakan sangat setuju.
- 2) Pertanyaan 2, 68 informan menyatakan setuju, 16 informan menyatakan sangat setuju.
- 3) Pertanyaan 3, 1 informan menyatakan tidak setuju, 59 informan menyatakan netral, 3 informan menerangkan jawaban setuju, 21 informan menerangkan sangat setuju.
- 4) Pertanyaan 4, 24 informan menyatakan netral, 16 informan menyatakan setuju, 44 informan menyatakan sangat setuju.
- 5) Pertanyaan 5, 22 informan menerangkan netral, 14 responden menerangkan setuju, 48 responden menerangkan sangat setuju.

- 6) Pertanyaan 6, 14 informan menyatakan netral, 54 informan menyatakan setuju, 16 informan menyatakan sangat setuju.
- 7) Pertanyaan 7, 27 informan menyatakan netral, 32 informan menyatakan setuju, 25 informan menyatakan sangat setuju.
- 8) Pertanyaan 8, 29 informan menerangkan setuju, 55 informan menerangkan sangat setuju.
- 9) Pertanyaan 9, 9 informan menyatakan sangat tidak setuju, 41 informan menyatakan netral, 22 informan menyatakan setuju, 12 informan menyatakan sangat setuju.
- 10) Pertanyaan 10, 14 informan menyatakan sangat tidak setuju, 41 informan menyatakan netral, 22 informan menjawab setuju, 7 informan menyatakan sangat setuju.
- 11) Pertanyaan 11, 16 informan menyatakan netral, 62 informan menyatakan setuju, 6 informan menyatakan sangat setuju.
- 12) Pertanyaan 12, 38 informan memilih netral, 40 informan memilih setuju, 6 informan memilih sangat setuju.
- 13) Pertanyaan 13, 22 informan menerangkan netral, 9 informan menerangkan setuju, 53 informan menerangkan sangat setuju.
- 14) Pertanyaan 14, 1 informan menyatakan tidak setuju, 79 informan menyatakan netral, 4 informan menyatakan setuju.

c. Sistem Pengendalian Manajemen (X3)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Sistem
Pengendalian Manajemen

Item pertanyaan	Bobot / Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Pertanyaan 1	10	42	22	10	0	84
Pertanyaan 2	0	0	22	10	52	84
Pertanyaan 3	0	0	9	10	65	84
Pertanyaan 4	0	11	63	0	10	84
Pertanyaan 5	0	0	0	36	48	84
Pertanyaan 6	0	0	9	10	65	84
Pertanyaan 7	10	64	0	10	0	84
Pertanyaan 8	0	15	46	14	9	84

Berdasarkan keterangan dalam tabel diatas, bisa diketahui bahwa responden menjawab berkaitan dengan sistem pengendalian manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan 1, 10 responden menyatakan sangat tidak setuju, 42 responden menyatakan tidak setuju, 22 informan menyatakan netral, 10 informan menyatakan sangat setuju.
- 2) Pertanyaan 2, 22 informan menyatakan netral, 10 informan menyatakan setuju, 52 informan menyatakan sangat setuju.
- 3) Pertanyaan 3, 9 informan menyatakan netral, 10 informan menyatakan setuju, 65 informan menerangkan sangat setuju.
- 4) Pertanyaan 4, 11 informan menerangkan tidak setuju, 63 informan menerangkan netral, 10 informan menyatakan sangat setuju.
- 5) Pertanyaan 5, 36 informan menyatakan setuju, 48 informan menerangkan sangat setuju.
- 6) Pertanyaan 6, 9 informan memilih netral, 10 responden memilih setuju, 65 informan menyatakan sangat setuju.

- 7) Pertanyaan 7, 10 responden memilih sangat tidak setuju, 64 informan menyatakan tidak setuju, 10 informan menyatakan setuju.
- 8) Pertanyaan 8, 15 informan menyatakan tidak setuju, 46 informan menyatakan netral, 14 informan menyatakan setuju, 9 responden memilih sangat setuju.

d. Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Loyalitas Karyawan

Item pertanyaan	Bobot / Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Pertanyaan 1	0	0	2	60	22	84
Pertanyaan 2	0	1	1	17	65	84
Pertanyaan 3	0	0	1	22	61	84
Pertanyaan 4	0	0	14	60	10	84
Pertanyaan 5	0	0	0	11	73	84
Pertanyaan 6	0	0	9	2	73	84
Pertanyaan 7	0	0	34	20	30	84
Pertanyaan 8	0	0	21	50	3	84
Pertanyaan 9	0	0	9	12	63	84

Berdasarkan pada tabel tersebut, terdapat keterangan jawaban responden tentang loyalitas karyawan yaitu antara lain:

- 1) Pertanyaan 1, 2 informan menerangkan netral, 60 informan menyatakan setuju, 22 informan menyatakan sangat setuju.
- 2) Pertanyaan 2, 1 informan menyatakan tidak setuju, 1 informan menyatakan netral, 17 informan menjawab setuju, 65 informan menyatakan sangat setuju.
- 3) Pertanyaan 3, 1 informan menyatakan netral, 22 informan menyatakan setuju, 61 informan menyatakan sangat setuju.
- 4) Pertanyaan 4, 14 informan menyatakan netral, 60 informan menyatakan setuju, 10 informan menyatakan sangat setuju.

- 5) Pertanyaan 5, 11 informan menyatakan jawaban setuju, 73 informan menyatakan jawaban sangat setuju.
- 6) Pertanyaan 6, 9 informan memilih netral, 2 informan memilih setuju, 73 informan memilih sangat setuju.
- 7) Pertanyaan 7, 34 informan memilih netral, 20 informan menerangkan setuju, 30 informan menyatakan jawaban sangat setuju.
- 8) Pertanyaan 8, 21 informan memilih netral, 50 informan memilih setuju, 3 informan memilih sangat setuju.
- 9) Pertanyaan 9, 9 informan memilih netral, 12 informan memilih setuju, 63 responden memilih sangat setuju.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji valid maupun tidak sebuah kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner bisa untuk menerangkan sesuatu yang ingin diuji pada beberapa pertanyaan dari kuesioner tadi.⁴ Uji validitas pada penelitian ini dilangsungkan 30 responden dengan r_{tabel} sebanyak 0,361. Sehingga r_{hitung} perlu lebih besar dari 0,361 agar bisa dinyatakan valid.

Uji validitas dalam SPSS 26 dapat diketahui pada kolom *correct item-total correlation* dimana total r_{hitung} untuk setiap pertanyaan. Dalam penelitian ini uji validitas dibuat terhadap 30 responden dengan r_{tabel} sebanyak 0,361. Sehingga r_{hitung} wajib $> 0,361$ supaya bisa dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini dapat terdapat hasil dari analisis uji validitas yaitu dapat diketahui dalam tabel sebagai beriku ini:

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018), 51

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	><	R Tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan Islami (X1)	1	0,654	>	0,361	Valid
	2	0,440	>	0,361	Valid
	3	0,403	>	0,361	Valid
	4	0,440	>	0,361	Valid
	5	0,886	>	0,361	Valid
	6	0,886	>	0,361	Valid
	7	0,841	>	0,361	Valid
	8	0,771	>	0,361	Valid
	9	0,735	>	0,361	Valid
	10	0,654	>	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,919	>	0,361	Valid
	2	0,665	>	0,361	Valid
	3	0,539	>	0,361	Valid
	4	0,949	>	0,361	Valid
	5	0,917	>	0,361	Valid
	6	0,445	>	0,361	Valid
	7	0,833	>	0,361	Valid
	8	0,904	>	0,361	Valid
	9	0,574	>	0,361	Valid
	10	0,494	>	0,361	Valid
	11	0,739	>	0,361	Valid
	12	0,441	>	0,361	Valid
	13	0,919	>	0,361	Valid
	14	0,433	>	0,361	Valid
Sistem Pengendalian Manajemen (X3)	1	0,860	>	0,361	Valid
	2	0,492	>	0,361	Valid
	3	0,445	>	0,361	Valid
	4	0,929	>	0,361	Valid
	5	0,403	>	0,361	Valid
	6	0,489	>	0,361	Valid
	7	0,933	>	0,361	Valid
	8	0,728	>	0,361	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	1	0,364	>	0,361	Valid
	2	0,448	>	0,361	Valid
	3	0,871	>	0,361	Valid
	4	0,706	>	0,361	Valid

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	><	R Tabel	Keterangan
	5	0,923	>	0,361	Valid
	6	0,905	>	0,361	Valid
	7	0,397	>	0,361	Valid
	8	0,401	>	0,361	Valid
	9	0,566	>	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan pada setiap indikator pertanyaan penelitian yang digunakan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,361. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa dari semua item pertanyaan bisa dinyatakan valid. Jadi dapat digunakan sebagai analisis dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu suatu alat yang digunakan untuk menguji pertanyaan kuesioner atau angket memuat indikator variabel. Kuesioner yang bisa dinyatakan reliable ataupun terbukti apabila pertanyaan dijawab oleh seseorang secara stabil dari waktu ke waktu. Variabel-variabel penelitian tersebut terbukti apabila *cronbach alpha* nya memiliki nilai lebih tinggi dari 0,70 yang menunjukkan bahwa instrument tersebut mampu digunakan untuk mengambil data yang reliabel.⁵

⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018), 45-46.

Hasil analisis Uji Reliabilitas dapat diketahui dalam tabel 4.9 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Variabel	Cronbach Alpha	> <	Nilai Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	0,902	>	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,937	>	0,70	Reliabel
Sistem Pengendalian Manajemen (X3)	0,887	>	0,70	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,848	>	0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.9 yang merupakan hasil dari analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai angka *Chronbach Alpha* > 0,70, jadi bisa diambil kesimpulan bahwa indikator yang terdapat pada kuesioner dikatakan Reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan dalam melakukan pengujian apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Seperti halnya uji t dan F yang mengasumsikan tentang nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila ada yang melakukan pelanggaran terhadap perkiraan ini maka uji statistik akan menjadi tidak valid untuk total sampel yang rendah. Salah satu cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan uji statistik.⁶ Berikut adalah hasil dari uji normalitas menggunakan analisis statistik:

⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018), 161.

Tabel 4.10
Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		84	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.05550442	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.115	
	Negative	-.125	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.135 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.126
		Upper Bound	.144

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS

Dari data diatas, dapat ditemukan nilai *Test Statistic Kolmogorov-Smirnov* yaitu 0,125 signifikan pada nilai Monte Carlo. Sig (2-tailed) > 0,05, maka hal tersebut diartikan bahwa data residual memiliki distribusi normal. Sehingga, model regresi dapat dinyatakan layak digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah ditemukannya korelasi antar variabel bebas(independen) yaitu Gaya Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, dan Sistem Pengendalian Manajemen dalam model regresi. Model regresi yang benar adalah model regresi yang diharuskan tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, sehingga variabel tersebut tidak orthogonal. Variavel orthogonal yaitu variabel

independen yang nilai korelasi antara variabel independen sama dengan nol.⁷

Pada penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidak multikolonieritas dengan melihat berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* bertujuan untuk menguji variabilitas variabel independen yang dipilih yang belum dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *Tolerance* yang rendah = nilai VIF tinggi karena $VIF=1/Tolerance$. Lalu, nilai *Cut-off* yang pada dasarnya digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan adanya multikolonieritas yaitu $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $>0, 10$. Maka, hasil uji Multikolonieritas pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.570	4.943		.318	.752		
	Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	.298	.092	.286	3.222	.002	.892	1.121
	Disiplin Kerja (X2)	.193	.050	.340	3.832	.000	.895	1.118
	Sistem Pengendalian Manajemen (X3)	.443	.090	.413	4.911	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, bisa ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Islami memiliki angka *Tolerance* sebanyak 0,892, Disiplin Kerja sebesar 0,895, dan Sistem Pengendalian Manajemen sebesar 0,995. Maka ketiga variabel tersebut mempunyai angka yang lebih besar dari 0,10, maka berdasarkan nilai *Tolerance* tersebut tidak terjadi gejala multikolonieritas. Kemudian pada perhitungan nilai VIF menunjukkan tidak terdapat angka yang melebihi nilai 10. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pengaruh gaya

⁷ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9", (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018), 107.

kepemimpinan Islami, disiplin kerja, dan sistem pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji yang dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidak kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dalam model regresi yang telah memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya dan bisa disebut homoskedastisitas.⁸ Maka, dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas *Rank Spearman* untuk mengetahui ada atau tidak ada heteroskedastisitas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
			Gaya Kepemimpinan Islami	Disiplin Kerja	Sistem Pengendalian Manajemen	Unstandarized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan Islami	Correlation Coefficient	1.000	.269*	-.068	.034
		Sig. (2-tailed)	.	.013	.540	.756
		N	84	84	84	84
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.269*	1.000	-.109	-.051
		Sig. (2-tailed)	.013	.	.325	.646
		N	84	84	84	84
	Sistem Pengendalian Manajemen	Correlation Coefficient	-.068	-.109	1.000	-.024
		Sig. (2-tailed)	.540	.325	.	.829
		N	84	84	84	84
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.034	-.051	-.024	1.000
		Sig. (2-tailed)	.756	.646	.829	.
		N	84	84	84	84

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : output spss

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai Sig 2-tailed pada variabel gaya kepemimpinan Islami sebanyak 0,756, variabel disiplin kerja sebanyak 0,646, dan variabel sistem pengendalian manajemen sebesar 0,892 yang mana melebihi 0,05 maka bisa diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁸Albert Kurniawan Purnomo, *Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*, (Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2019), 60.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test) dengan menggunakan batas bawah (dl) dan batas atas (du). Uji Durbin Watson digunakan untuk autokorelasi satu (*First Order Autocorrelation*) serta mensyaratkan adanya *Intercept* (konstanta) dalam model regresi, serta tidak ada variabel lag diantara variabel independen.⁹

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.438	.417	2.09369	1.632

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Manajemen, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) $0 < dw < dl$, maka bisa ditetapkan bahwa ada autokorelasi.
- 2) $du < dw < 4 - du$, bisa ditetapkan tidak ada autokorelasi.
- 3) $dl < dw < du$ atau $4 - du < d < 4 - dl$, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak ada kesimpulan.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13, dapat ditemukan apabila adanya $du = 1,7199$ dan $dl = 1,5723$. Sedangkan pada $dw = 1,632$. Maka, bisa diambil kesimpulan $dl < dw < du$, berarti tidak ada kesimpulan atau tidak terdapat pengambilan keputusan.

⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018), 112.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	4.943		.318	.752
	Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	.298	.092	.286	3.222	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.193	.050	.340	3.832	.000
	Sistem Pengendalian Manajemen (X3)	.443	.090	.413	4.911	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS

Hasil analisis regresi linear berganda menurut data yang telah disajikan membuktikan koefisien variabel bebas X1 sebanyak 0,298, X2 sebanyak 0,193, X3 sebesar 0,443, konstanta 1,570. Jadi, model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,570 + 0,298(X1) + 0,193(X2) + 0,443(X3)$$

Dimana:

X1 = Gaya Kepemimpinan Islami

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Sistem Pengendalian Manajemen

Berdasarkan persamaan persamaan regresi linear berganda tersebut, bisa dinyatakan serta ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 1,570, nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel bebas angkanya 0 (nol), maka Loyalitas Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati adalah 1,570.
- Koefisien X1 berjumlah 0,298 berarti setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Islami) sebesar 100% maka Loyalitas Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati meningkat sebesar 0,298 (29,8%) atau sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Islami) sebesar 100% maka Loyalitas Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati menurun sebesar 0,298 (29,8%).
- Koefisien X2 berjumlah 0,193 berarti pada saat terjadi peningkatan variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar 100% maka Loyalitas Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati meningkat sebesar 0,193 (19,3%) atau sebaliknya apabila

terjadi penurunan variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar 100% maka Loyalitas Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati menurun sebesar 0,193 (19,3%).

- d. Koefisien X3 berjumlah 0,443 berarti setiap terjadi peningkatan variabel X3 (Sistem Pengendalian Manajemen) sebesar 100% maka Loyalitas Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati meningkat sebesar 0,443 (44,3%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel X3 (Sistem Pengendalian Manajemen) sebesar 100% maka Loyalitas Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati menurun sebesar 0,443 (44,3%).

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4.15
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.417	2.094

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Manajemen (X3), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Islami (X1)

Sumber: Output SPSS

Dari data yang telah disajikan, menunjukkan banyaknya koefisien determinasi yaitu sebanyak 0,417. Hal ini menguraikan 41,7% variasi dari Loyalitas Karyawan bisa dijelaskan dengan regresi ini. Sementara itu, sisanya sebesar 58,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini contohnya etos kerja dan lingkungan perusahaan.

b. Uji F

Dalam Uji F dipergunakan dalam hal untuk melihat apakah variabel Gaya Kepemimpinan Islami (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Sistem Pengendalian Manajemen (X3) secara bersama berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan pada hasil SPSS berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.353	3	91.118	20.786	.000 ^b
	Residual	350.683	80	4.384		
	Total	624.036	83			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Manajemen, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami

Sumber : *Output SPSS*

Penulisan hipotesis ini yakni sebagai berikut:

Ho : Tidak adanya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara Gaya Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan

Ha : Ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara Gaya Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Loyalitas Karyawan

Maka, dengan adanya hal itu berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui mengenai F hitung sebesar 20,786 dengan F tabel sebesar 2,717. Ini berarti nilai F hitung > F tabel ($20,786 > 2,717$) yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, dan Sistem Pengendalian Manajemen secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

c. Uji t

Pada dasarnya, Uji t dipergunakan untuk melihat berapa besar pengaruh satu variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Islami (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Sistem Pengendalian Manajemen (X3) secara sendiri-sendiri dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan (Y). Hasil dari SPSS perhitungan t_{hitung} ditunjukkan dalam tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	4.943		.318	.752
	Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	.298	.092	.286	3.222	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.193	.050	.340	3.832	.000
	Sistem Pengendalian Manajemen (X3)	.443	.090	.413	4.911	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil dari uji statistik t yang dianalisis dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Islami

Dari tabel diatas, maka bisa didapati bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan Islami bisa didapati dengan memasukkan pada rumus $df = n - k$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikasi 0,05 jadi $df = 84 - 3 = 81$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,663. Jadi nilai t_{hitung} (3,222) lebih besar $> t_{tabel}$ (1,663). Dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari $< 0,05$ maka H1 diterima. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan t_{hitung} positif hal itu menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Islami (X1) mempunyai kaitan atau hubungan yang searah dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y).

2) Disiplin Kerja

Dari data tabel diatas, maka dapat didapati bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja bisa dicari dengan memasukkan pada rumus $df = n - k$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah total variabel dan tingkat signifikasi 0,05 jadi $df = 84 - 3 = 81$, maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,663. Jadi nilai t_{hitung} (3,832) lebih besar $> t_{tabel}$ (1,663). Dan angka signifikan 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ maka H1 diterima. Jadi bisa diambil kesimpulan variabel Disiplin Kerja ada

pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan t_{hitung} positif hal itu menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y).

3) Sistem Pengendalian Manajemen

Dari data tabel, maka dapat didapati bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Sistem Pengendalian Manajemen bisa didapati dengan memasukkan rumus $df = n - k$. Dimana (n) yaitu jumlah sampel, dan (k) adalah total variabel serta tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 84 - 3 = 81$, maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,663. Jadi nilai t_{hitung} (4,911) > t_{tabel} (1,663). Dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari < 0,05 maka H1 diterima. Jadi bisa diambil kesimpulan adanya pengaruh variabel Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan t_{hitung} positif hal tersebut berarti bahwa variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X3) memiliki kaitan atau hubungan yang searah dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari suatu uji statistik yang sudah dilakukan memperoleh bukti terkait adanya hubungan positif gaya kepemimpinan Islami dengan loyalitas karyawan di PT. Tarindo Juwana Pati. Hasil ini didapatkan dari hasil uji statistik uji regresi dengan nilai t_{hitung} 3,222 > t_{tabel} 1,663 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan koefisiensi regresi memiliki nilai positif sebesar 0,298, sehingga hipotesis pertama pada observasi yang sedang dilakukan terbukti benar yaitu :gaya kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Tarindo Juwana Pati”.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan Islami adalah perihal paling penting bagi karyawan untuk meningkatkan loyalitas. Sejalan dengan penerapan pada teori atribusi bahwa sebagai seorang pemimpin harus memiliki tindakan yang efektif yang umumnya dianggap konsisten dan tidak goyah akan



keputusannya karena hal itu akan mempengaruhi keloyalitasan karyawan dalam menilai gaya kepemimpinan pada perusahaan tersebut. Observasi ini relevan dengan observasi yang telah dibuat oleh Elfira Maya Adiba mengenai “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo” membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.¹⁰

Pengaruh Gaya kepemimpinan Islami merupakan seorang individu yang mampu dalam hal mempengaruhi orang lain supaya mau untuk melakukan suatu kegiatan yang disertai dengan karakter individu tersebut yang sesuai dengan prinsip Islam, sehingga kewenangannya memiliki efek pengikat dari staf.¹¹ Dalam hal ini, seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam hal sikap bekerja yang baik dan hal itu menjadi memiliki kedudukan yang sangat penting.

Gaya Kepemimpinan Islami yaitu dimana semua peranan dari dirinya merupakan penerapan dari hukum dan kehendak Allah swt sehingga kebijakan seorang pemimpin bisa membuat orang lain terpengaruh, dan menciptakan lingkungan organisasi yang aman, nyaman, dan tentram sesuai dengan aturan Islam. Apabila pemimpin memberikan panutan yang baik maka seorang karyawan pasti akan merasa aman dan nyaman dan dengan adanya hal tersebut maka seorang karyawan akan loyal kepada perusahaan. Seorang pemimpin tidak pernah memikirkan dirinya sendiri dalam bertindak, karena dia telah dilatih untuk berpikir kritis dan memberikan keputusan yang matang atau yang terbaik karena dia sadar bahwa segala yang telah dilakukan akan ada tanggung jawab kepada Allah swt. Allah swt berfirman:

¹⁰ Elfira Maya Adiba, “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Banki Syariah Mandiri di Sidoarjo”, *Journal of Islamic Economics* (2), no. 1 (2018): 77.

¹¹ Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pasa Waroeng Spesial Sambal)”, *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 1 (2020): 24.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ  وَمَنْ يَعْمَلْ
مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ 

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.”¹²

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari suatu olahan data statistik yang telah dilakukan memperoleh bukti adanya hubungan positif disiplin kerja dengan loyalitas karyawan di PT. Tarindo Juwana Pati. Hasil tersebut didapatkan dari hasil uji statistik uji regresi dengan nilai t_{hitung} 3,832 > t_{tabel} 1,663 dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan koefisiensi regresi memiliki nilai positif sebesar 0,193, jadi hipotesis pertama dalam penelitian saat ini benar yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Tarindo Juwana Pati”.

Hasil penelitian yang relevan oleh Yanthi Meitery Gunawan dan Tarto mengenai “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang)”. Hasil penelitian menerangkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas Guru.¹³

Menurut pendapat Hasibuan, kedisiplinan merupakan seseorang yang bersedia dan sadar akan menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat Latanier dan Edy Sutrisno menyatakan bahwa disiplin sebagai kekuatan yang telah berkembang pada diri setiap karyawan dan menyebabkan karyawan bisa membiasakan diri dengan ikhlas pada peraturan

¹² Alquran, Az – Zalzalah ayat 7-8.

¹³ Yanthi Meitery Gunawan dan Tarto,” Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Guru (Survei pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang)”, *Jurnal Nasional Unimus* (1), no. 1, (2018) 452.

yang berlaku.¹⁴ Dari penjelasan tersebut, disiplin kerja memiliki arti yaitu suatu peraturan atau tata tertib kerja yang wajib dipatuhi. Jika dilanggar, maka pelanggar tersebut akan menerima hukuman.

Seseorang akan memiliki kedisiplinan yang baik apabila memiliki dorongan untuk bisa melakukannya. Dorongan tersebut dapat diwujudkan berupa memberlakukan aturan atau tata tertib yang memiliki sanksi apabila dilanggar. Sesuai dengan data hasil uji, dalam penerapannya PT. Tarindo memiliki aturan-aturan yang memang wajib di taati oleh setiap karyawan, apabila ada yang melanggar maka akan diberikan sanksi, seperti halnya semisal seorang karyawan ada yang terlambat maka pintu gerbang akan ditutup oleh satpam. Hal tersebut sesuai dengan teori atribusi yaitu teori mengenai sebab mengapa seseorang melakukan hal tersebut. Hal ini terbukti pada saat perusahaan menetapkan tata tertib dan satpam yang menutup gerbang pada jam 08.30 WIB, hal tersebut dilakukan agar para karyawan terbiasa untuk disiplin.

3. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari suatu olahan data statistik yang telah dilakukan memperoleh bukti adanya hubungan positif sistem pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan di PT. Tarindo Juwana Pati. Hasil ini didapatkan dari hasil uji statistik uji regresi dengan angka t_{hitung} 4,911 lebih besar dari t_{tabel} 1,663 dengan angka signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisiensi regresi memiliki nilai positif sebesar 0,443, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian yang sedang dilakukan benar yaitu :sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Tarindo Juwana Pati.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dibuat oleh Zam Zamiya mengenai “Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Herani Abadi Surabaya” yang menunjukkan bahwa sistem

¹⁴Ita Rahmati dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 42.

pengendalian manajemen memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.¹⁵

Dalam sistem pengendalian manajemen, seorang pemimpin harus mempengaruhi karyawannya agar hasil sesuai dengan tujuan. Pengendalian ini melibatkan berbagai aktivitas, antara lain menyusun rencana apakah yang akan dikerjakan dalam organisasi, mengkoordinasikan berbagai kegiatan dalam organisasi, mengomunikasikan suatu informasi, mengevaluasi informasi, dan mempengaruhi beberapa orang yang terdapat dalam organisasi untuk mengubah perilaku karyawan.¹⁶

Akan tetapi, pengendalian ini tidak mengharuskan sesuai dengan apa yang diharapkan, contohnya seperti anggaran. Anggaran merupakan suatu data kuantitatif yang memang dibuat dalam periode tertentu. Sistem pengendalian manajemen ini menjadi bagian penting dalam proses perencanaan perusahaan. Sistem pengendalian ini agar berjalan dengan lancar maka membutuhkan kerangka *Lever Of Control (LOC)*, karena kerangka ini digunakan untuk mengeksplorasi mengenai bagaimana seorang manajer berusaha menyesuaikan penggunaan sistem pengendalian untuk menghasilkan suatu tindakan seorang karyawan yang dapat berkontribusi dalam organisasi. Dengan adanya kepercayaan karyawan kepada manajernya maka pengendalian manajemen akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Disiplin Kerja, Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil Uji F didapatkan angka F hitung 20,786 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel ($20,786 > 2,717$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis keempat dalam observasi kali ini

¹⁵ Zam Zamiyah, "Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Herani Abadi Surabaya", *Jurnal Ekonomi Akuntansi* (3), no. 3, (2017): 330.

¹⁶ Hery, *Soal Jawab Sistem Pengendalian Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011),7.

terbukti bahwa “Gaya Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, dan Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati”.

Dari hasil pada pengujian R^2 diperoleh angka 0,417. Angka tersebut berarti apabila gaya kepemimpinan Islami, disiplin kerja, dan sistem pengendalian manajemen berdampak pada loyalitas karyawan senilai 41,7%, lalu dari hasil lainnya sebanyak 58,3% dipengaruhi oleh variabel yang berbeda yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanthi Meitery Gunawan dan Tarto mengenai “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang)”. Hasil penelitian menerangkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas Guru.¹⁷ Dan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari tentang “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Jadi semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin baik juga loyalitas karyawan.¹⁸

Pada dasarnya, salah satu kegiatan seseorang adalah bekerja dengan halal. Kegiatan dalam menjalankan pekerjaan ini yang pertama adalah memiliki niat yang ikhlas dan senang hati dalam menjalankan atau melakukan pekerjaan. Salah satu contohnya yaitu ketika bekerja harus mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu dengan membiasakan sikap disiplin. Dengan adanya rasa disiplin yang telah tertanam maka semua pekerjaan akan terselesaikan dengan baik. Kemudian untuk menciptakan adanya kedisiplinan yang tertanam pada diri seorang karyawan tersebut, peran seorang pemimpin dibutuhkan. Seorang

¹⁷ Yanthi Meitery Gunawan dan Tarto, ”Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Guru (Survei pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang)”, *Jurnal Nasional Unimus* (1), no. 1, (2018): 452.

¹⁸ Novita Sari, Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, *JOM Fisip* (6). No. 1 (2019): 8.

pemimpin haruslah membuat lingkungan menjadi nyaman. Salah satunya untuk mempererat kekompakan adalah mengadakan piknik ke beberapa tempat. Hal ini dibutuhkan juga untuk mendukung adanya loyalitas karyawan atau agar karyawan betah dan nyaman berada di perusahaan.

