

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah adalah sebuah lembaga keuangan yang memberlakukan sistem syari'ah didalam operasional aktifitasnya, mulai dari berpakaian, teknis dan segala macam bentuk transaksi akadnya baik itu akad simpanan maupun pembiayaan. KJKS BMT Yaummi Fatimah salah satu wujud nyata lembaga jasa keuangan yang syar'i.¹

Di era semangat keislaman yang sedang berkibar tahun 1990 an penggerak dakwah dikalangan mahasiswa mulai menggeliat dan tumbuh gerakan Ekonomi Syari'ah, diantaranya ada Ridho Allah di Jakarta dan Tenosa ITB bandung adalah Muhammad Jatmiko muda, mulai meneliti Teknosa ITB Bandung dengan "hasil yang luar biasa, manager lembaga keuangan syari'ah ber-Mercy Ria" yang mempunyai bisnis sampai ke pengeboran minyak. Konon beberapa tahun kemudian mereka mengalami gulung tikar. Pencarian berlanjut dan bertemu dengan lembaga keuangan BINAMA di Semarang, pengelola utamanya adalah orang-orang tawadlu'. Ada Mas Kartiko yang sampai sekarang masih membina BMT, ada Mas Basuki dan Mbak Nurhayati semua adalah aparat BINAMA.

Pada bulan November tahun 1994 merekrut untuk pelatihan BMT bekerja sama dengan Dompot Dhuafa Republika. Pada pelantihan angkatan kedua yang di monitoring oleh Mas Ery Sudewo dan Mas Jamil Azzaini, sebagai pelatihan BMT terheboh dan akhirnya meneteskan Forum Ekonomi Syari'ah (FES). Dengan rentang waktu

¹ Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dikutip tanggal 24 April 2018.

satu bulan setelah pelatihan, Bapak Muhammad Jatmiko Ch (yang sekarang menjadi Ketua Pengurus KJKS BMT Yaummi Fatimah) meneteskan BMT dengan nama Koperasi karyawan BMT Yaummi dengan dibantu beberapa ustadz-ustadzah TPS (Taman Pendidikan Al-Qur'an) Yaummi dan beberapa tenaga profesional. Dari Forum Ekonomi Syari'ah menetes BMT yang cukup bisa dibanggakan seperti BMT Bering Harjo di Jogja, BMT BINAMAS di Purworejo, BMT BIMA di Muntilan dan BMT Yaummi Fatimah di Pati.

Lahir undang-undang perbankan yang membolehkan untuk usaha perbankan menentukan bunga sendiri sampai ke bunga nol, dan inspirasi ini diperoleh sebagai ummat islam untuk melahirkan Bank Mu'amalat Indonesia-BMI sebagai pelopor Bank Syari'ah pertama murni syari'ah di indonesia. Ekonomi syari'ah semakin berkembang menjadi BMT Yaummi menjadi tempat studi banding, tempat magang dan pelatihan. Sekitar 2000an, puluhan BMT terlahir di Pulau Jawa sampai Lampung. Seiring tahun berjalan BMT semakin berkembang pesat di daerah Pati seperti BMT Fastabiq di Pati, BMT BUS di Lasem, BMT Al Fath di Gunung Wungkal yang semuanya dapat dikatakan murid BMT Yaummi.

Dirasa belum kondusif untuk belajar, maka sejak tahun 2000an BMT Yaummi menutup diri sebagai tempat belajar dan memulai menjadi BMT Kerja. Seiringnya waktu berjalan BMT mulai berkembang dan mempunyai banyak anggota sehingga Badan Hukum berubah menjadi Koperasi Pesantren atau KOPONTREN BMT Yaummi sehingga mempunyai visi pokok, yaitu:

- a. Membuktikan bahwa Syari'at Islam dapat dibumikan, dan
- b. Mencari keuntungan sebagai penyimpan dana, pemodal khususnya anggota koperasi, dan karyawan atau pelaksana.

BMT Yaummi semakin berkembang menjadi luas dan banyak dikenal oleh masyarakat baik dari pelayanan, asset yang dimiliki oleh BMT, keuntungan dan akhir sisa hasil usaha akan dibagikan. Setelah

diadakan perintisan pada pembukuan BMT jaringan Lembaga Pendidikan Bina Anak Sholeh (BIAS) pada tahun 2010an dengan:

- a. Andil modal 50%,
- b. Mendidik dan melatih calon karyawan, dan
- c. Mengendalikan manajemen.²

Berdirinya BMT jaringan BIAS dengan nama seragam BMT BINA Martabati Insani (BMT BMI) di Tegal, Cilacap, Gombong, Magelang dan Klaten dengan Badan Hukum pada daerah masing-masing, selain di Jogja sendiri mempunyai pusat kegiatan BIAS dengan Badan Hukum DIY. Seiringnya waktu berjalan sangat efektif dari seluruh jaringan BMT yang disatukan oleh Badan Hukum Koperasi Jasa Keuangan syari'ah-KJKS BMT Yaummi Fatimah tingkat Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2012.

Alhamdulillah, mulai bulan Januari tahun 2012 penyatuan pada Badan Hukum dan menyatukan kegiatan usaha yang berhasil dilaksanakan oleh BMT. BMT memiliki anggota sekitar 750 orang yang tinggal di Jawa Tengah, BMT Yaummi memiliki kegigihan untuk mengembangkan sayap diseluruh kota Jawa tengah dan sekarang BMT mulai berkibar di Klaten, Magelang, Gombong, Cilacap, Tegal, dan Pati sendiri sebagai pusat kegiatan dengan cabang 13 dikecamatan-kecamatan. Perkembangan zaman dan teknologi KJKS BMT Yaummi terus mengikuti selain mengembangkan cabang di kota lain seperti kudus dan rebang akan menyusul di daerah-daerah Jawa Tengah lainnya. Jaringan terkondisi dengan baik sehingga BMT tidak ketinggalan oleh sistem yang digunakan BMT lainnya seperti SMS Banking sistem untuk jaringan KJKS BMT Yaummi se Jawa Tengah

Awal mula perubahan nama pada BMT Yaummi Fatimah ke BMT Yaummi Maaziyah Assa'adah, dikarenakan dari pihak koperasi tidak menginginkan adanya BMT pada tingkat atas pada pemerintah yang

² Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dikutip tanggal 24 April 2018.

ingin dikuasa oleh pihak Nasionalis. BMT berindetik dengan kata Koperasi dan pihak dinas tidak menginginkan dan BMT juga mempunyai Asosiasi Nasional bahwa nama BMT harus ada pada lembaga tersebut. Karena dari pihak eksekuler tidak mengharapkan karena merasa tersaing dengan adanya BMT. Dari pihak Dinas pada zaman dahulu tidak ada nama simpan pinjam dan sekarang di jadikan namanya Koperasi Simpan Pinjam (KPPS) kebijakan dari Dinas Koperasi. BMT mempunyai komitmen bahwa harus adanya nama Arab yaitu BMT Yaummi Fatimah menjadi BMT Yaummi Maziyah Assa'adah (membahagiakan dan menguntungkan).

2. Identitas Lembaga

Nama : Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah BMT
Yaummi Fatimah Pati
Alamat : Jl. Pangeran Diponegoro 155 Pati
Kantor Pusat : Jl. KH. Ah. Dahlan 23 B Pati
Tanggal berdiri : 31 Oktober 1997
No. Badan Hukum : 13416/BH/KWK.II/X/1997
Sk PAD : 02/PAD/XIV/II/2012
Berdiri : Tanggal 14 Februari 2012³

3. Kantor Cabang KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

- a. Kantor Pusat
Jln. KH. Ahmad Dahlan 23 B Pati
- b. Kantor Kas Pusat
Jln. Diponegoro 155 Pati
- c. Kantor Kas Puri
Komplek Ruko Pasar Puri Baru No. 10 Pati
- d. Kantor Kas Rogowangsan
Komplek Pasar Rogowangsan Kios No. 21 Pati

³ Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dikutip tanggal 24 April 2018.

- e. Kantor Kas Karaban
Jln. Raya Pati – Kayen Km.12 Karaban
- f. Kantor Kas Tlogowungu
Pasar Tlogowungu Kios No. 04 Pati
- g. Kantor Kas Kayen
Jln. Raya Pati – Kayen Km. 17 Kayen
- h. Kantor Kas Sukolilo
Jln. Raya Pati – Sukolilo Km.27 Sukolilo
- i. Kantor Kas Gabus
Jln. Serambi 5/5 No.10 Gabus
- j. Kantor Kas Juwana
Komplek Ruko Pasar Porda No. 10 Juwana
- k. Kantor Kas Kuniran
Jln. Raya Batangan – Jaken Km.05 Kayen
- l. Kantor Kas Trangkil
Komplek Pasar Trangkil Kios No.05 Pati
- m. Kantor Kas Bulumanis
Jln. Ampera No.03 Bulumanis, Depan POLSEK
- n. Kantor Kas Tayu
Jln. Yos Sudarso No.103 Tayu
- o. Kantor Kas Ngablak
Jln. Raya Tayu – Jeparo Km. 07 Ngablak
- p. Kantor Kas Kudus
Jln. Raya Pati – Kudus Km.18 Pasar Jekulo Kios No.02 Kudus
- q. Kantor Kas Rembang
Jln Diponegoro No.70-H Rembang
- r. Kantor Kas Klaten
Jln. Melati No.26 Mlinjon Tonggalan Klaten
- s. Kantor Kas Pedan
Jln. Raya Pedan Cawas Km 1 Tegalsari Keden Pedan

- t. Kantor Kas Magelang
Pasar Gotong Royong Kios No.02 Magelang
- u. Kantor Kas Tegal
Jln. Teuku Umar No.143 Tegal
- v. Kantor Kas Cilacap
Jln. Tidar No.40B Cilacap
- w. Kantor Kas Sampang
Jln. Gerilya 2/5 sebelah Balai Desa Sampang
- x. Kantor Kas Gombang
Pasar Wonokriyo Blok M No.03 Gombang
- y. Kantor Kas Demak
Ruko Pasar Bintoro No. A2-9 & A2-10 Demak

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

Adapun visi, misi, dan tujuan KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati sebagai berikut:

- a. Visi
Menjadi lembaga keuangan yang mengedepankan profit dengan berdasarkan syariah.
- b. Misi
 - 1) Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai dengan nilai-nilai syariah
 - 2) Menjunjung tinggi akhlaqul karimah dalam mengelola amanat ummat
 - 3) Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota
 - 4) Menjadikan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah tumbuh berkembang secara sehat dengan tolak 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 syariah menjunjung tinggi akhlaqul karimah serta mengutamakan kepuasan anggota.

5. Struktur Organisasi KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Perusahaan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya.

Adapun susunan Pengurus, Dewan Pengawas Syariah, Manager, Koordinator area, dan Kabag sebagai berikut:

a. Susunan Pengurus

- 1) Ketua : HM. Jatmiko CH
- 2) Sekretaris : H. Kartono
- 3) Bendahara : H. Selamat Budi Santosa

b. Dewan Pengawas Syariah

- 1) Ketua : KH. Abdul Wahid Hasyim
- 2) Anggota : H. Abdul Kholiq
- 3) Anggota : M. Suparman, S. Pdi

c. Manager

- 1) Manager Umum : Dwi Setyaningrum, Amd
- 2) Manager Internal : M. Anyar, SE
- 3) Manager Eksternal : A. Majuri, SE, ME.
- 4) Manager Administrasi: Sri Wahyuni, Amd

d. Koordinator Area

- 1) Abu Masdar
- 2) Purnoto, A. Ma

e. Kabag

1) Kabag Riskvinance : Anto Prasetyo

2) Kabag Audit : Supriyadi⁴

6. Produk- produk KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Sebagai lembaga tamwil, KJKS BMT Yaummi Fatimah memobilisasi dana produktif anggota dengan membuka produk simpanan anggota yang mudah dan menarik, yaitu:

a. SI SUKA (Simpanan Sukarela Berjangka)

SI SUKA atau yang disebut dengan Simpanan Sukarela Berjangka adalah simpanan dengan akad mudhorobah yang memberikan keuntungan bagi hasil dengan nisbah:

1) Jangka waktu 3 bulan nisbahnya 47:53

2) Jangka waktu 6 bulan nisbahnya 55:45

3) Bebas biaya administrasi bulanan.

4) Si Suka dapat di jadikan sebagai agunan pembiayaan.

b. SI RELA (Simpanan Suka Relu Lancar)

Program SIRELA (Simpanan Sukarela Lancar) dari KSPPS YAUMMI FATIMAH adalah sebagai berikut:

1) Setoran awal minimal Rp 10.000 dan selanjutnya minimal Rp 5000

2) Dengan akad wadi'ah wadlommanah memberikan rasa aman dan mendapat keuntungan yang menarik setiap bulan.

3) Penarikan simpanan yang cepat, kapanpun membutuhkan kami siap melayani.

4) Tidak ada biaya administrasi bulanan

c. SIMWAPRES (Simpanan Siswa Berprestasi)

Simpanan Siswa Berprestasi adalah simpanan yang didesain khusus untuk pelajar guna melatih keberanian siswa untuk berhubungan dengan lembaga keuangan dan belajar merencara

⁴ Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dikutip tanggal 24 April 2018.

anggaran belanja sewaktu dibutuhkan tidak kesulitan, serta berlatih hidup hemat.

- 1) Simpanan pertama Rp 10.000 serta selanjutnya Rp 5.000
- 2) Waktu menyeter bebas tergantung keinginan pelajar.
- 3) Mendapat hadiah setiap bulan Juli dan Januari.
- 4) Penarikan dilakukan pada bulan Juni dan Desember.
- 5) Mendapat bagian keuntungan setiap bulannya.

d. SIMAPAN (Simpanan Masa Depan)

- 1) Tabungan terencana yang diprogram dengan jangka waktu terserah nasabah.
- 2) Mulai dari 3 bulan setoran Rp 50.000
- 3) Mulai dari 6 bulan setoran Rp 25.000
- 4) Mendapat bagian keuntungan setiap bulannya.

e. SIDIK AMAL (Simpanan Pendidikan Amanah dan Leluasa)

- 1) Setoran minimal Rp 25000, dan kelipatannya.
- 2) Jangka waktu 3 sampai 6 tahun
- 3) Dengan akad wadi'ah wadlommamah memberikan rasa aman dan mendapat keuntungan yang menarik setiap bulan.
- 4) Bebas biaya administrasi bulanan.
- 5) Penarikan dapat dilakukan pada saat jatuh tempo sesuai dengan jangka waktunya.
- 6) Setiap bulan Juli mendapat hadiah paket belajar.

f. SI HAJI (Simpanan Haji)

Wujudkan niat suci anda ke Baitullah dengan mulai menyimpan minimal 1 gram emas.

- 1) Jangka waktu dan setoran tergantung keinginan penyimpan.
- 2) Nasabah bisa merencana sendiri. Misalnya : dengan menyimpan Rp 125.000 per bulan selama 10 tahun akan terkumpul simpanan haji Rp 32.000.000

Selain produk simpanan KJKS BMT Yaummi Fatimah juga menyalurkan dana produktif kepada anggota dalam bentuk

pembiayaan. Melalui jalinan kerjasama usaha atau jual beli dengan sistem:

- a. Mudharabah, yaitu pembiayaan usaha produktif untuk anggota dimana modal keseluruhan dibiayai oleh KJKS BMT Yaummi Fatimah.
- b. Musyarakah, yaitu pembiayaan usaha produktif untuk anggota dimana KJKS BMT Yaummi Fatimah ikut menyertakan modal. Bagi hasil ditetapkan berdasarkan proposal modal dan peran dalam usaha.
- c. Murabahah, yaitu pembiayaan dalam bentuk pembelian alat produksi atau alat rumah tangga, sepeda motor dan lain-lain dengan pembayaran cicilan.

Disamping melayani simpanan dan pembiayaan, KJKS BMT Yaummi Fatimah juga melayani:

- a. Penjualan tiket pesawat murah /khusus harga promo
 - 1) Pemesanan tiket pesawat paling praktis di seluruh dunia.
 - 2) Pembayaran tinggal datang di kantor KJKS BMT Yaummi diseluruh Jawa Tengah.
- b. Terima kiriman uang dari seluruh dunia

Mintalah anak saudara mengirim uang melalui Western Union daro seluruh dunia dan ambilah langsung di KJKS BMT Yaummi di desa seluruh dunia.
- c. Program umroh plus dan haji plus
 - 1) Berangkat dari bandara A Yani Semarang atau Adi Sucipto-Jogja.
 - 2) Program Umroh dari kelas ekonomi sampai kelas VVIP.
 - 3) Ikuti tabungan umroh atau tabungan haji KJKS BMT Yaummi Fatimah dengan bagi hasil sangat menarik dan kepastian berangkat terjamin.

d. Menerima pembayaran listrik online seluruh Jawa Tengah

Pembayaran listrik tidak lagi sulit atau mengantri karena KJKS BMT Yaummi Fatimah di seluruh Jawa Tengah siap melayani pembayaran rekening listrik online.⁵

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden adalah segala sesuatu yang erat kaitannya dengan diri responden secara individual yang bekerja di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik metode *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Kuesioner yang disebar sebanyak 63 kuesioner, dan dikembalikan oleh responden sebanyak 63 kuesioner. Adapun identitas responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

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

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin⁶

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki- laki	36	57,1%
2	Perempuan	27	42,9%
Jumlah		63	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden karyawan di KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mayoritas responden adalah laki- laki yaitu sebanyak 36 responden

⁵ Hasil dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dikutip tanggal 24 April 2018.

⁶ Hasil olah SPSS berdasarkan deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin.

atau 57, 1%, sedangkan responden perempuan sebanyak 27 responden atau 42, 9%.

2. Umur Responden

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

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur⁷

No.	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 30	51	81,0%
2	31- 35	5	7,9%
3	36- 40	4	6,3%
4	41- 45	3	4,8%
5	Lebih dari 45	0	0
Jumlah		63	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden karyawan di KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati rata-rata responden yang berusia kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 51 responden atau 81,0%%, responden yang berusia 31-35 yaitu sebanyak 5 responden atau 7,9%, responden yang berusia 36-40 yaitu sebanyak 4 responden atau 6,3%, sedangkan responden yang berusia 41-45 hanya 3 responden atau 4,8%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

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

⁷ Hasil olah SPSS berdasarkan deskripsi responden dilihat dari umur.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan⁸

No.	Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD	0	0
2	SLTP	0	0
3	SLTA	38	60,3%
4	Diploma	1	1,6%
5	S1	24	38,1%
Jumlah		63	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden karyawan di KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati rata-rata responden yang pendidikan terakhir SLTA sebanyak 38 responden atau 60,3%, responden yang pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 responden atau 38,1%, dan sisanya pendidikan terakhir Diploma sebanyak 1 responden atau 1,6%.

4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan di KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	0- 10 tahun	56	88,9%
2	10- 20 tahun	7	11,1%
Jumlah		63	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden karyawan di KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati rata-rata

⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan deskripsi responden dilihat dari masa kerja.

responden yang masa kerjanya 0-10 tahun yaitu sebanyak 56 responden atau 88,9%, sedangkan responden yang masa kerjanya 10-20 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 11,1%.

5. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan di KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan⁹

No.	Jabatan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Kepala Cabang	8	12,7%
2	Administrasi	11	17,5%
3	Teller	15	23,8%
4	Marketing	29	46,0%
Jumlah		63	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden karyawan di KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati rata-rata responden yang memiliki jabatan sebagai marketing yaitu sebanyak 29 responden atau 46,0%, jabatan sebagai teller sebanyak 15 responden atau 23,8%, jabatan sebagai administrasi sebanyak 11 responden atau 17,5%, dan jabatan sebagai kepala cabang sebanyak 8 responden atau 12,7%.

C. Deskripsi Data Penelitian

1. Variabel *Good Corporate Governance* (X1)

Good Corporate Governance adalah suatu tata kelola bank yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas

⁹ Hasil olah SPSS berdasarkan deskripsi responden dilihat dari jabatan.

(*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), profesional (*profesional*), dan kewajaran (*fairness*).¹⁰

Good corporate governance dalam perkembangannya mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi, yakni sebagai alat kontrol manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi dan upaya menciptakan organisasi yang sehat. Secara umum *good corporate governance* memiliki manfaat yang positif guna mendukung kinerja suatu organisasi. Argumen ini didukung oleh hasil kajian empirik mengemukakan bahwa *good corporate governance* yang efektif dalam jangka panjang akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menguntungkan pemegang saham.¹¹ Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel *good corporate governance* antara lain: prinsip akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), keterbukaan (*transparancy*), kewajaran (*fairness*), dan kemandirian.¹² Adapun *good corporate governance* dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

¹⁰ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 127.

¹¹ Fenty Astrina, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip- Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan Balanced Scorecard*, Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang, Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 7 No. 01, Juli 2016.

¹² Agus Arijanto, *Op.Cit.*, hlm. 128.

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel *Good Corporate Governance* (X1)¹³

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	5	7,9%	22	34,9%	18	28,6%	18	28,6%
P2	0	0%	7	11,1%	19	30,2%	18	28,6%	19	30,2%
P3	0	0%	6	9,5%	17	27,0%	19	30,2%	21	33,3%
P4	0	0%	5	7,9%	20	31,7%	20	31,7%	18	28,6%
P5	0	0%	6	9,5%	16	25,4%	22	34,9%	19	30,2%
P6	0	0%	7	11,1%	10	15,9%	28	44,4%	18	28,6%
P7	0	0%	6	9,5%	13	20,6%	29	46,0%	15	23,8%
P8	0	0%	3	4,8%	17	27,0%	26	41,3%	17	27,0%
P9	0	0%	3	4,8%	7	11,1%	36	57,1%	17	27,0%
P10	0	0%	4	6,3%	9	14,3%	35	55,6%	15	23,8%

Berdasarkan tabel di atas, data hasil angka untuk variabel *good corporate governance* (X1) akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada item pertanyaan pertama, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan akuntabilitas, sedangkan 22 responden atau 34,9% menyatakan netral, 18 responden atau 28,6% menyatakan setuju dan 18 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju.
- b) Pada item pertanyaan kedua, 7 reponden atau 11,1% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan akuntabilitas, sedangkan 19 responden atau 30,2% menyatakan netral, 18 responden atau 28,6% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
- c) Pada item pertanyaan ketiga, 6 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan pertanggungjawaban, sedangkan 17 responden atau 27,0% menyatakan netral, 19 responden atau 30,2% menyatakan setuju, dan 21 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.

¹³ Hasil olah data SPSS berdasarkan variabel *good corporate governance* (X₁).

- d) Pada item pertanyaan keempat, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan pertanggungjawaban, sedangkan 20 responden atau 31,7% menyatakan netral dan setuju, dan 18 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju.
- e) Pada item pertanyaan kelima, 6 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan keterbukaan, sedangkan 16 responden atau 25,4% menyatakan netral, 22 responden atau 34,9% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
- f) Pada item pertanyaan keenam, 7 responden atau 11,1% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan keterbukaan, sedangkan 10 responden atau 15,9% menyatakan netral, 28 responden atau 44,4% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju.
- g) Pada item pertanyaan ketujuh, 6 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan kewajaran, sedangkan 13 responden atau 20,6% menyatakan netral, 29 responden atau 46,0% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju.
- h) Pada item pertanyaan kedelapan, 3 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan kewajaran, sedangkan 17 responden atau 27,0% menyatakan netral, 26 responden atau 41,3% menyatakan setuju, dan 17 responden atau 27,0% menyatakan sangat setuju.
- i) Pada item pertanyaan kesembilan, 3 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan kemandirian, 7 responden atau 11,1% menyatakan netral, 36 responden atau 57,1% menyatakan setuju, dan 17 responden atau 27,0% menyatakan sangat setuju.

j) Pada item pertanyaan kesepuluh, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan kemandirian, 9 responden atau 14,3% menyatakan netral, 35 responden atau 55,6% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju.

2. Variabel *Corporate Culture* (X2)

Seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah eksternal maupun internal.¹⁴

Budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan sikap dari para karyawannya terhadap konsumen, *supplier*, bahkan terhadap satu sama lainnya. perusahaan yang berbudaya kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati. Nilai, norma, dan perilaku merupakan satu kesatuan yang membentuk watak semua orang yang melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan. Makin menyatu ketiga unsur itu dalam kehidupan organisasi, makin kuat pula budayanya.¹⁵ Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel *corporate culture* antara lain: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.¹⁶ Adapun *corporate culture* dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

¹⁴ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010, hlm. 130.

¹⁵ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pusaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 150.

¹⁶ Agus Arijanto, *Op.Cit.*, hlm. 94.

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel *Corporate Culture* (X₂)¹⁷

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	6	9,5%	16	25,4%	22	34,9%	19	30,2%
P2	0	0%	9	14,3%	20	31,7%	15	23,8%	19	30,2%
P3	0	0%	6	9,5%	17	27,0%	19	30,2%	21	33,3%
P4	0	0%	7	11,1%	20	31,7%	15	23,8%	21	33,3%
P5	0	0%	5	7,9%	20	31,7%	17	34,9%	21	33,3%
P6	0	0%	4	6,3%	18	28,6%	18	28,6%	23	36,5%
P7	0	0%	5	7,9%	16	25,4%	22	34,9%	20	31,7%
P8	0	0%	4	6,3%	18	28,6%	24	38,1%	17	27,0%
P9	0	0%	4	6,3%	14	22,2%	26	41,3%	19	30,2%
P10	0	0%	4	6,3%	18	28,6%	26	41,3%	15	23,8%
P11	0	0%	5	7,9%	12	19,0%	29	46,0%	17	27,0%
P12	0	0%	4	6,3%	11	17,5%	29	46,0%	19	30,2%
P13	0	0%	5	7,9%	11	17,5%	32	50,8%	15	23,8%

Berdasarkan tabel di atas, data hasil angka untuk variabel *corporate culture* (X₂) akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada item pertanyaan pertama, 6 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan inovasi, sedangkan 16 responden atau 25,4% menyatakan netral, 22 responden atau 34,9% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
- b) Pada item pertanyaan kedua, 9 responden atau 14,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan keberanian mengambil resiko, sedangkan 20 responden atau 31,7% menyatakan netral, 15 responden atau 23,8% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
- c) Pada item pertanyaan ketiga, 6 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan perhatian terhadap rinci, sedangkan 17 responden atau 27,0% menyatakan netral, 19

¹⁷ Hasil olah data SPSS berdasarkan variabel *corporate culture* (X₂).

- responden atau 30,2% menyatakan setuju, dan 21 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.
- d) Pada item pertanyaan keempat, 7 reponden atau 11,1% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan perhatian terhadap rinci, sedangkan 20 responden atau 31,7% menyatakan netral, 15 responden atau 23,8% menyatakan setuju, dan 21 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.
- e) Pada item pertanyaan kelima, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan orientasi hasil, sedangkan 20 responden atau 31,7% menyatakan netral, 17 responden atau 27,0% menyatakan setuju, dan 21 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.
- f) Pada item pertanyaan keenam, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan orientasi hasil, sedangkan 18 responden atau 28,6% menyatakan netral dan setuju, dan 23 responden atau 36,5% menyatakan sangat setuju.
- g) Pada item pertanyaan ketujuh, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan orientasi orang, sedangkan 16 responden atau 25,4% menyatakan netral, 22 responden atau 34,9% menyatakan setuju, dan 20 responden atau 31,7% menyatakan sangat setuju.
- h) Pada item pertanyaan kedelapan, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan orientasi tim, sedangkan 18 responden atau 28,6% menyatakan netral, 24 responden atau 38,1% menyatakan setuju, dan 17 responden atau 27,0% menyatakan sangat setuju.
- i) Pada item pertanyaan kesembilan, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan orientasi tim, sedangkan 14 responden atau 22,2% menyatakan netral, 26 responden atau 41,3% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.

- j) Pada item pertanyaan kesepuluh, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan keagresifan, sedangkan 18 responden atau 28,6% menyatakan netral, 26 responden atau 41,3% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju.
- k) Pada item pertanyaan kesebelas, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan keagresifan, sedangkan 12 responden atau 19,0% menyatakan netral, 29 responden atau 46,0% menyatakan setuju, dan 17 responden atau 27,0% menyatakan sangat setuju.
- l) Pada item pertanyaan kedua belas, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan stabilitas, sedangkan 11 responden atau 17,5% menyatakan netral, 29 responden atau 46,0% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
- m) Pada item pertanyaan ketiga belas, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan stabilitas, sedangkan 11 responden atau 17,5% menyatakan netral, 32 responden atau 50,8% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju.

3. Variabel *Leadership* Islami (X3)

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang mengandung aspek-aspek yang terdapat pada pengertian kepemimpinan pada umumnya, namun pada kepemimpinan Islami terdapat nilai-nilai agama yang melandasinya, seperti akidah yang lurus, akhlak yang baik, sikap rajin beribadah, dan lain-lain seperti yang telah diuraikan sebelumnya.

Kepemimpinan Islami memiliki tantangan yang tidak mudah karena selain dipertanggungjawabkan di dunia juga harus dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Seorang pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Apabila sebuah organisasi dipimpin oleh pemimpin yang

Islami, maka akan mendorong para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Dengan adanya kepemimpinan Islami, diharapkan kinerja karyawan dapat lebih meningkat.¹⁸ Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel *leadership* Islami antara lain: setia pada janji, berpegang pada syariat dan moral agama, pengembalian amanah, jujur, kompeten (*fathanah*), memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan manajerial, memiliki sikap adil dan seimbang, memiliki akidah yang lurus, memiliki akhlak yang baik, dan energik dan kuat.¹⁹ Adapun *leadership* Islami dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel *Leadership* Islami (X₃)²⁰

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	5	7,9%	16	25,4%	24	38,1%	18	28,6%
P2	0	0%	8	12,7%	21	33,3%	15	23,8%	19	30,2%
P3	0	0%	6	9,5%	18	28,6%	19	30,2%	20	31,7%
P4	0	0%	8	12,7%	20	31,7%	14	22,2%	21	33,3%
P5	0	0%	9	14,3%	16	25,4%	18	28,6%	20	31,7%
P6	0	0%	8	12,7%	16	25,4%	17	27,0%	22	34,9%
P7	0	0%	8	12,7%	15	23,8%	23	36,5%	17	27,0%
P8	0	0%	6	9,5%	20	31,7%	23	36,5%	14	22,2%
P9	0	0%	6	9,5%	16	25,4%	23	36,5%	18	28,6%
P10	0	0%	5	7,9%	20	31,7%	25	39,7%	13	20,6%
P11	0	0%	7	11,1%	14	22,2%	29	46,0%	13	20,6%
P12	0	0%	7	11,1%	14	22,2%	27	42,9%	15	23,8%
P13	0	0%	7	11,1%	13	20,6%	27	42,9%	16	25,4%
P14	0	0%	5	7,9%	18	28,6%	21	33,3%	19	30,2%
P15	0	0%	4	6,3%	14	22,2%	24	38,1%	21	33,3%
P16	0	0%	4	6,3%	19	30,2%	22	34,9%	18	28,6%
P17	0	0%	5	7,9%	15	23,8%	21	33,3%	22	34,9%
P18	0	0%	5	7,9%	15	23,8%	24	38,1%	19	30,2%

¹⁸ Abu Fahmi dkk, *Op. Cit.*, hlm. 218.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 214

²⁰ Hasil olah data SPSS berdasarkan variabel *leadership* Islami (X₃).

Berdasarkan tabel di atas, data hasil angka untuk variabel *leadership* Islami (X3) akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada item pertanyaan pertama, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan setia pada janji, sedangkan 16 responden atau 25,4% menyatakan netral, 24 responden atau 38,1% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju.
- b) Pada item pertanyaan kedua, 8 responden atau 12,7% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan setia pada janji, sedangkan 21 responden atau 33,3% menyatakan netral, 15 responden atau 23,8% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
- c) Pada item pertanyaan ketiga, 6 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan berpegang pada syariat moral dan agama, sedangkan 18 responden atau 28,6% menyatakan netral, 19 responden atau 30,2% menyatakan setuju, dan 20 responden atau 31,7% menyatakan sangat setuju.
- d) Pada item pertanyaan keempat, 8 responden atau 12,7% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan berpegang pada syariat moral dan agama, sedangkan 20 responden atau 31,7% menyatakan netral, 14 responden atau 22,2% menyatakan setuju, dan 21 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.
- e) Pada item pertanyaan kelima, 9 responden atau 14,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan pengembalian amanah, sedangkan 16 responden atau 25,4% menyatakan netral, 18 responden atau 28,6% menyatakan setuju, dan 20 responden atau 31,7% menyatakan sangat setuju.
- f) Pada item pertanyaan keenam, 8 responden atau 12,7% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan pengembalian amanah, sedangkan 16 responden atau 25,4% menyatakan netral, 17

- responden atau 27,0% menyatakan setuju, dan 22 responden atau 34,9% menyatakan sangat setuju.
- g) Pada item pertanyaan ketujuh, 8 responden atau 12,7% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan jujur, sedangkan 15 responden atau 23,8% menyatakan netral, 23 responden atau 36,5% menyatakan setuju, dan 17 responden atau 27,0% menyatakan sangat setuju.
- h) Pada item pertanyaan kedelapan, 6 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan jujur, sedangkan 20 responden atau 31,7% menyatakan netral, 23 responden atau 36,5% menyatakan setuju, dan 14 responden atau 22,2% menyatakan sangat setuju.
- i) Pada item pertanyaan kesembilan, 6 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan kompeten, sedangkan 16 responden atau 25,4% menyatakan netral, 23 responden atau 36,5% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju.
- j) Pada item pertanyaan kesepuluh, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan kompeten, sedangkan 20 responden atau 31,7% menyatakan netral, 25 responden atau 39,7% menyatakan setuju, dan 13 responden atau 20,6% menyatakan sangat setuju.
- k) Pada item pertanyaan kesebelas, 7 responden atau 11,1% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan material, sedangkan 14 responden atau 22,2% menyatakan netral, 29 responden atau 46,0% menyatakan setuju, dan 13 responden atau 20,6% menyatakan sangat setuju.
- l) Pada item pertanyaan kedua belas, 7 responden atau 11,1% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan material, sedangkan 14

responden atau 22,2% menyatakan netral, 27 responden atau 42,9% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju.

- m) Pada item pertanyaan ketiga belas, 7 responden atau 11,1% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan memiliki sikap adil, sedangkan 13 responden atau 20,6% menyatakan netral, 27 responden atau 42,9% menyatakan setuju, dan 16 responden atau 25,4% menyatakan sangat setuju.
- n) Pada item pertanyaan keempat belas, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan memiliki sikap seimbang, sedangkan 18 responden atau 28,6% menyatakan netral, 21 responden atau 33,3% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
- o) Pada item pertanyaan kelima belas, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan memiliki akidah yang lurus, sedangkan 14 responden atau 22,2% menyatakan netral, 24 responden atau 38,1% menyatakan setuju, dan 21 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.
- p) Pada item pertanyaan keenam belas, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan memiliki akhlak yang baik, sedangkan 19 responden atau 30,2% menyatakan netral, 22 responden atau 34,9% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju.
- q) Pada item pertanyaan ketujuh belas, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan energik dan kuat, sedangkan 15 responden atau 23,8% menyatakan netral, 21 responden atau 33,3% menyatakan setuju, dan 22 responden atau 34,9% menyatakan sangat setuju.
- r) Pada item pertanyaan kedelapan belas, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan energik dan kuat, sedangkan 15 responden atau 23,8% menyatakan netral, 24

responden atau 38,1% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti hasil pekerjaan (prestasi kerja).²¹ Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja) tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel kinerja pegawai antara lain: konsistensi, dapat dibandingkan, jelas, dapat dikontrol, kontijensi, komprehensif, fokus, relevan, dan realistik.²² Adapun kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

²¹ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani: Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan Secara Islami*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 410.

²² Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta, t.th., hlm. 161- 164.

Tabel 4.9
Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)²³

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	3	4,8%	17	27,0%	28	44,4%	15	23,8%
P2	0	0%	4	6,3%	15	23,8%	29	46,0%	15	23,8%
P3	0	0%	5	7,9%	16	25,4%	26	41,3%	16	25,4%
P4	0	0%	3	4,8%	23	36,5%	21	33,3%	16	25,4%
P5	0	0%	5	7,9%	17	27,0%	26	41,3%	15	23,8%
P6	0	0%	4	6,3%	12	19,0%	21	33,3%	26	41,3%
P7	0	0%	5	7,9%	17	27,0%	28	44,4%	13	20,6%
P8	0	0%	5	7,9%	20	31,7%	23	36,5%	15	23,8%
P9	0	0%	4	6,3%	13	20,6%	28	44,4%	18	28,6%
P10	0	0%	4	6,3%	19	30,2%	26	41,3%	14	22,2%
P11	0	0%	4	6,3%	12	19,0%	24	38,1%	23	36,5%

Berdasarkan tabel di atas, data hasil angka untuk variabel kinerja pegawai (Y) akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada item pertanyaan pertama, 3 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan konsistensi, sedangkan 17 responden atau 27,0% menyatakan netral, 28 responden atau 44,4% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju.
- b) Pada item pertanyaan kedua, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan konsistensi, sedangkan 15 responden atau 23,8% menyatakan netral, 29 responden atau 46,0% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju.
- c) Pada item pertanyaan ketiga, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan dapat diperbandingkan, sedangkan 16 responden atau 25,4% menyatakan netral, 26 responden atau 41,3% menyatakan setuju, dan 16 responden atau 25,4% menyatakan sangat setuju.

²³ Hasil olah data SPSS berdasarkan variabel kinerja pegawai (Y).

- d) Pada item pertanyaan keempat, 3 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan dapat diperbandingkan, sedangkan 23 responden atau 36,5% menyatakan netral, 21 responden atau 33,3% menyatakan setuju, dan 16 responden atau 25,4% menyatakan sangat setuju.
- e) Pada item pertanyaan kelima, 3 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan jelas, sedangkan 17 responden atau 27,0% menyatakan netral, 26 responden atau 41,3% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju.
- f) Pada item pertanyaan keenam, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan dapat dikontrol, sedangkan 12 responden atau 19,0% menyatakan netral, 21 responden atau 33,3% menyatakan setuju, dan 26 responden atau 41,3% menyatakan sangat setuju.
- g) Pada item pertanyaan ketujuh, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan kontijensi, sedangkan 17 responden atau 27,0% menyatakan netral, 28 responden atau 44,4% menyatakan setuju, dan 13 responden atau 20,6% menyatakan sangat setuju.
- h) Pada item pertanyaan kedelapan, 5 responden atau 7,9% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan komprehensif, sedangkan 20 responden atau 31,7% menyatakan netral, 23 responden atau 36,5% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju.
- i) Pada item pertanyaan kesembilan, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan fokus, sedangkan 13 responden atau 20,6% menyatakan netral, 28 responden atau 44,4% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju.

- j) Pada item pertanyaan kesepuluh, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan relevan, sedangkan 19 responden atau 30,2% menyatakan netral, 26 responden atau 41,3% menyatakan setuju, dan 14 responden atau 22,2% menyatakan sangat setuju.
- k) Pada item pertanyaan kesebelas, 4 responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju bahwa indikator yang menunjukkan realistis, sedangkan 12 responden atau 19,0% menyatakan netral, 24 responden atau 38,1% menyatakan setuju, dan 23 responden atau 36,5% menyatakan sangat setuju.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Non Responden

1. Uji Validitas Instrumen Non Responden

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Nilai r hitung diambil dari hasil *output* SPSS *For Windows* 17.0 pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel dihitung dengan menggunakan rumus $df = n - 2$.²⁴ Dengan rumus tersebut maka di dapat $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan r tabel sebesar 0,3610. Berikut hasil uji validitas instrumen:

²⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2006, hlm. 49.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden²⁵

Variabel	Item	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
<i>Good Corporate Governance (X1)</i>	P1	0,644	0,3610	<i>Valid</i>
	P2	0,483	0,3610	<i>Valid</i>
	P3	0,687	0,3610	<i>Valid</i>
	P4	0,750	0,3610	<i>Valid</i>
	P5	0,762	0,3610	<i>Valid</i>
	P6	0,687	0,3610	<i>Valid</i>
	P7	0,762	0,3610	<i>Valid</i>
	P8	0,750	0,3610	<i>Valid</i>
	P9	0,746	0,3610	<i>Valid</i>
	P10	0,767	0,3610	<i>Valid</i>
<i>Corporate Culture (X2)</i>	P1	0,449	0,3610	<i>Valid</i>
	P2	0,702	0,3610	<i>Valid</i>
	P3	0,377	0,3610	<i>Valid</i>
	P4	0,770	0,3610	<i>Valid</i>
	P5	0,778	0,3610	<i>Valid</i>
	P6	0,662	0,3610	<i>Valid</i>
	P7	0,778	0,3610	<i>Valid</i>
	P8	0,770	0,3610	<i>Valid</i>
	P9	0,760	0,3610	<i>Valid</i>
	P10	0,702	0,3610	<i>Valid</i>
	P11	0,662	0,3610	<i>Valid</i>
	P12	0,760	0,3610	<i>Valid</i>
	P13	0,751	0,3610	<i>Valid</i>
<i>Leadership Islami (X3)</i>	P1	0,428	0,3610	<i>Valid</i>
	P2	0,700	0,3610	<i>Valid</i>
	P3	0,398	0,3610	<i>Valid</i>
	P4	0,778	0,3610	<i>Valid</i>
	P5	0,861	0,3610	<i>Valid</i>
	P6	0,634	0,3610	<i>Valid</i>
	P7	0,861	0,3610	<i>Valid</i>
	P8	0,752	0,3610	<i>Valid</i>
	P9	0,634	0,3610	<i>Valid</i>
	P10	0,778	0,3610	<i>Valid</i>
	P11	0,861	0,3610	<i>Valid</i>
	P12	0,861	0,3610	<i>Valid</i>
	P13	0,861	0,3610	<i>Valid</i>
	P14	0,778	0,3610	<i>Valid</i>
	P15	0,713	0,3610	<i>Valid</i>

²⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan uji validitas instrumen.

	P16	0,700	0,3610	<i>Valid</i>
	P17	0,634	0,3610	<i>Valid</i>
	P18	0,821	0,3610	<i>Valid</i>
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,693	0,3610	<i>Valid</i>
	P2	0,494	0,3610	<i>Valid</i>
	P3	0,712	0,3610	<i>Valid</i>
	P4	0,761	0,3610	<i>Valid</i>
	P5	0,711	0,3610	<i>Valid</i>
	P6	0,712	0,3610	<i>Valid</i>
	P7	0,711	0,3610	<i>Valid</i>
	P8	0,761	0,3610	<i>Valid</i>
	P9	0,780	0,3610	<i>Valid</i>
	P10	0,693	0,3610	<i>Valid</i>
	P11	0,712	0,3610	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa Corrected Item-Total Correlation memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel 0,3610, yang berarti semua butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Adapun kriteria bahwa instrumen itu dikatakan reliabel, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik Cronbach Alpha $> 0,60$. Dan sebaliknya jika Cronbach Alpha $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.²⁶ Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

²⁶ Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hlm. 46.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden²⁷

Variabel	Reliability Coefficiencie	Cronbach's Alpha (> 0,60)	Keterangan
<i>Good Corporate Governance (X1)</i>	10 item	0,922	<i>Reliabel</i>
<i>Corporate Culture (X2)</i>	13 item	0,930	<i>Reliabel</i>
<i>Leadership Islami (X3)</i>	18 item	0,956	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	11 item	0,927	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diuji lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau bariabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.²⁸ Dari hasil pengujian SPSS diperoleh nilai korelasi antar kedua variabel-variabel bebas adalah sebagai berikut:

²⁷ Hasil olah SPSS berdasarkan uji reliabilitas instrumen.

²⁸ Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hlm. 95- 96.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.472	5.979		.581	.564		
Good Corporate Governance	.455	.121	.421	3.764	.000	.696	1.438
Corporate Culture	.154	.075	.197	2.050	.045	.944	1.059
Leadership Islami	.199	.061	.361	3.262	.002	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Output SPSS yang Diolah, 2017

Menurut hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *good corporate governance*, *corporate culture* dan *leadership* Islami masing-masing sebesar: 0,696; 0,944; 0,709 dan VIF masing-masing sebesar: 1,438; 1,059; 1,410. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi maka dapat menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).²⁹ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Berikut hasil uji autokorelasi pada penelitian ini:

²⁹ *Ibid.*, hlm. 99-100

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 ^a	.487	.461	5.44318	1.860

a. Predictors: (Constant), Leadership Islami, Corporate Culture, Good Corporate Governance

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Output SPSS yang Diolah, 2017

Hasil pengujian autokorelasi di atas, menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,860. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi maka angka DW tersebut harus dibandingkan dengan nilai d teoritis (d_u dan d_l) pada tabel Durbin Watson dengan tingkat signifikan sebesar 5 %. Dengan $n = 63$ dan $k = 3$, maka di dapat nilai d_u sebesar 1,689 dan d_l sebesar 1,480. Hasil pengujiannya adalah $d_u < d < 4 - d_u$ ($1,689 \leq 1,860 \leq 4 - 1,689$) sebesar ($1,689 \leq 1,860 \leq 2,311$) maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada autokorelasi baik positif ataupun negatif.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi. Dan dapat dilihat dengan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara

meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.³⁰ Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

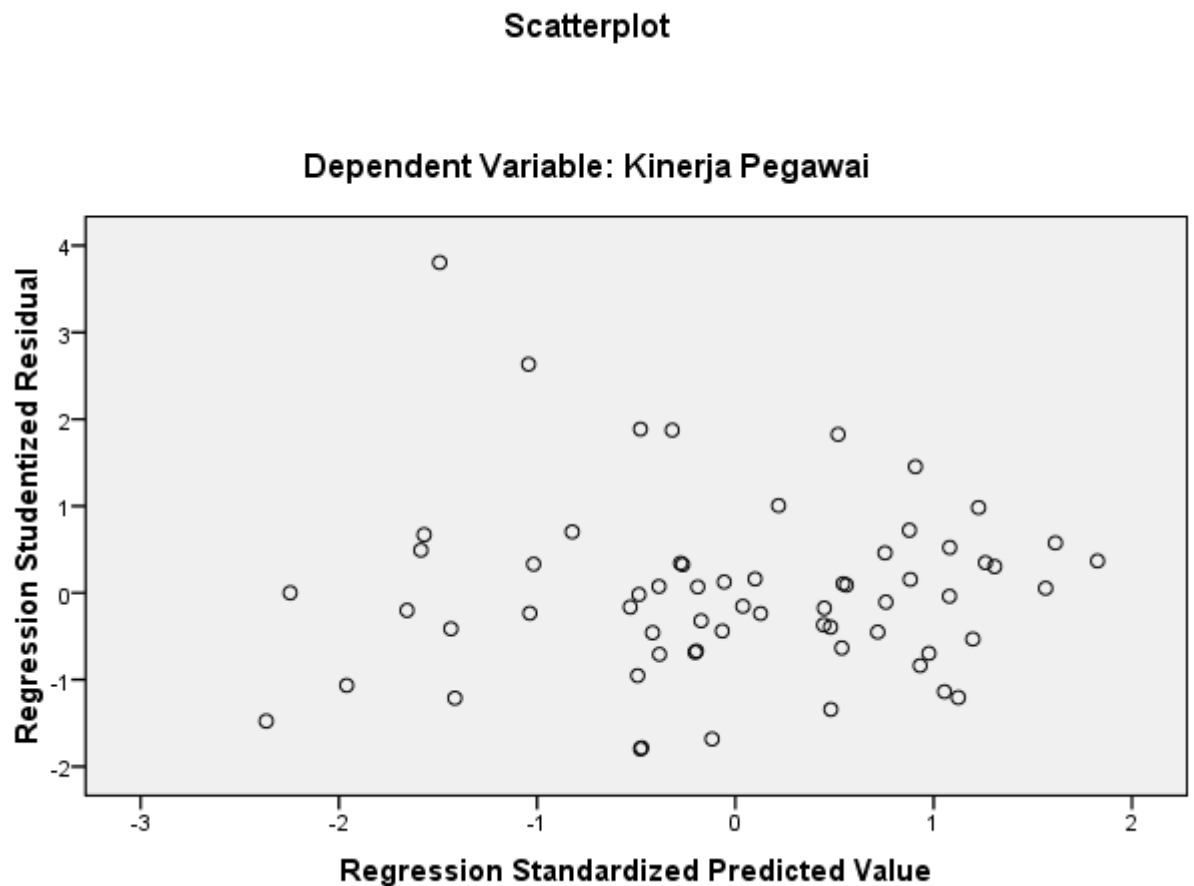
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.472	5.979		.581	.564		
Good Corporate Governance	.455	.121	.421	3.764	.000	.696	1.438
Corporate Culture	.154	.075	.197	2.050	.045	.944	1.059
Leadership Islami	.199	.061	.361	3.262	.002	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Output SPSS yang Diolah, 2017

³⁰ *Ibid.*, hlm. 125.

Gambar 4.1



Sumber Data: Output SPSS yang Diolah, 2017

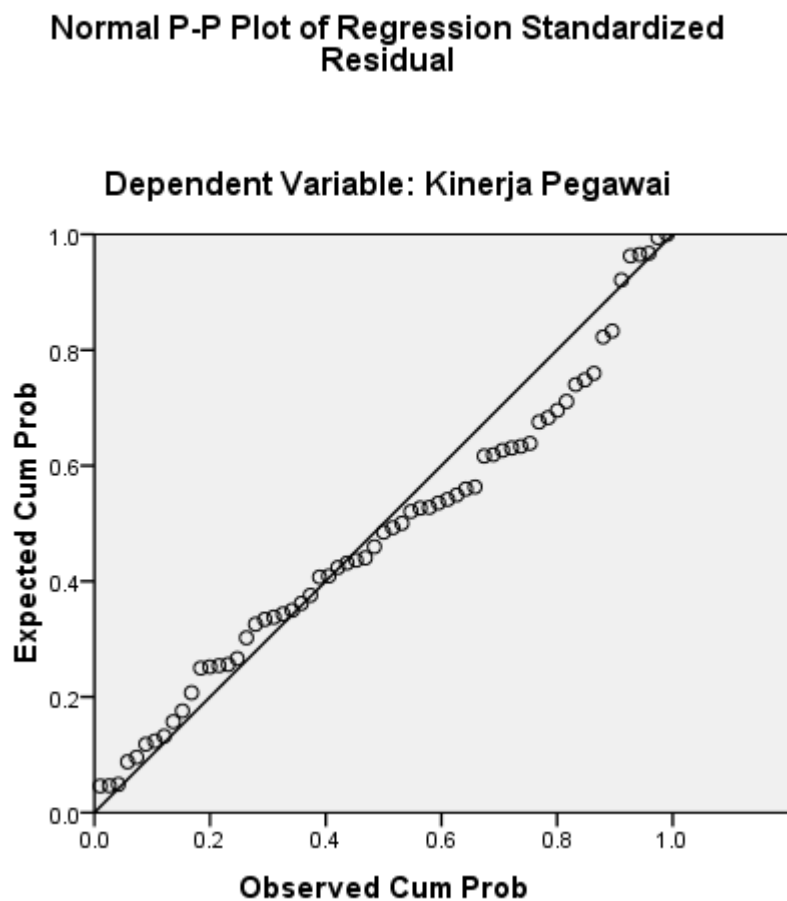
Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Adapun hasil pengujian normalitas

adalah sebagai berikut: DW dengan du dan dl pada tabel.³¹ Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

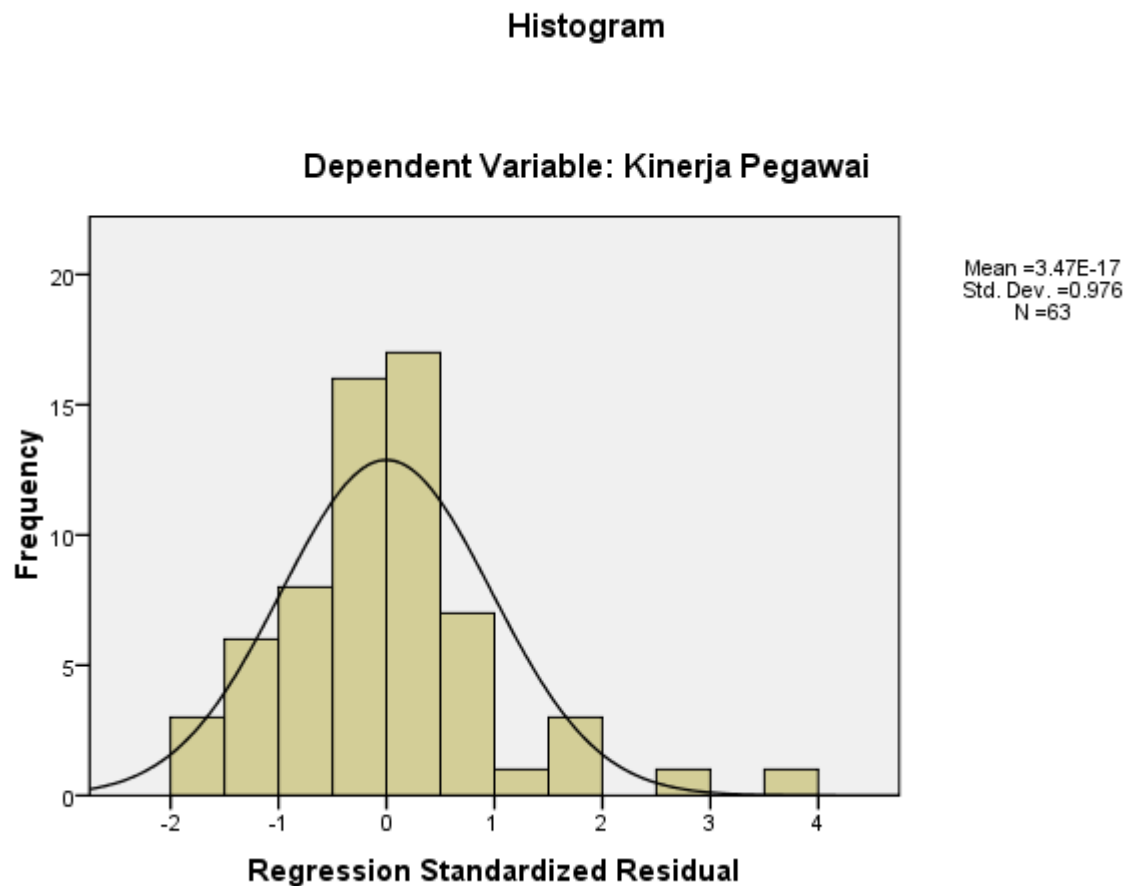
Gambar 4.2



Sumber Data: Output SPSS yang Diolah, 2017

³¹ *Ibid.*, hlm. 147.

Gambar 4.3



Sumber Data: Output SPSS yang Diolah, 2017

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

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel *good corporate governance*, *corporate culture* dan *leadership* Islami terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.472	5.979		.581	.564		
Good Corporate Governance	.455	.121	.421	3.764	.000	.696	1.438
Corporate Culture	.154	.075	.197	2.050	.045	.944	1.059
Leadership Islami	.199	.061	.361	3.262	.002	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Ouput SPSS yang Diolah, 2017

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

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

$$Y = 3472 + 0,455X_1 + 0,154X_2 + 0,199X_3 + e$$

Di mana:

X_1 : *Good Corporate Governance*

X_2 : *Corporate Culture*

X_3 : *Leadership Islami*

Y : *Kinerja Pegawai*

- a : Konstanta
- b_1 : Koefisien regresi antara *Good Corporate Governance* terhadap peningkatan kinerja pegawai
- b_2 : Koefisien regresi antara *Corporate Culture* terhadap peningkatan kinerja pegawai
- b_3 : Koefisien regresi antara *Leadership* Islami terhadap peningkatan kinerja pegawai
- e : Error

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- b. Konstanta $a = 3472$ memberikan arti bahwa jika variabel independen dianggap konstanta maka rata-rata peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 3472.
- c. Nilai koefisien regresi sebesar 0,455. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu *good corporate governance* (X1) maka akan menambah peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,455.
- d. Nilai koefisien regresi sebesar 0,154. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu *corporate culture* (X2) maka akan menambah peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,154.
- e. Nilai koefisien regresi sebesar 0,199. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu *leadership* Islami (X3) maka akan menambah peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,199.

2. Koefisien Determinasi R^2

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terkait. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu.³² Berikut hasil dari analisis koefisien determinasi.

³² *Ibid.*, hlm. 87.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 ^a	.487	.461	5.44318	1.860

a. Predictors: (Constant), Leadership Islami, Corporate Culture, Good Corporate Governance

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Ouput SPSS yang Diolah, 2017

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 adalah 0,461 atau 46,1 %. Hasil ini memberikan pengertian bahwa 46,1 % variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang terdiri dari *good corporate governance*, *corporate culture*, dan *leadership* Islami. Sedangkan sisanya 0,539 atau 53,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan transformal, motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

3. Uji F

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Penghitungan dilakukan dengan menggunakan signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengujian untuk uji F adalah apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima sedangkan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.³³ F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikansi 5%, maka $df_1 = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = (63-3-1) = 59$ maka diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 2,761.

³³ *Ibid.*, hlm. 88.

Tabel 4. 17
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1660.792	3	553.597	18.685	.000 ^a
	Residual	1748.065	59	29.628		
	Total	3408.857	62			

a. Predictors: (Constant), Leadership Islami, Corporate Culture, Good Corporate Governance

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Ouput SPSS yang Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dalam penelitian ini memiliki nilai F hitung sebesar 18,685. Dengan demikian nilai F hitung > Ftabel (18,685 > 2,761). Maka dapat disimpulkan bahwa *variabel good corporate governance, corporate culture, dan leadership Islami* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati atau **H4 diterima**.

4. Uji t Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau dependent secara individual dalam menerangkan variabel-variabel independent. Uji signifikan parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan df (n- k), (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independent).³⁴ Sehingga t tabel diperoleh df = (63-3) atau derajat kebebasan 60 dengan signifikan 5% hasil t tabel sebesar 2, 000. Secara rinci hasil t hitung dijelaskan pada tabel berikut ini:

³⁴ *Ibid.*, hlm. 89.

Tabel 4.18
Hasil Statistik Uji t Parsial

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.472	5.979		.581	.564		
	Good Corporate Governance	.455	.121	.421	3.764	.000	.696	1.438
	Corporate Culture	.154	.075	.197	2.050	.045	.944	1.059
	Leadership Islami	.199	.061	.361	3.262	.002	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Ouput SPSS yang Diolah, 2017

a. Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil pengujian statistik *good corporate governance* terhadap peningkatan kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} 3,764 dengan nilai t_{tabel} 2,000 ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,764 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel *good corporate governance* adalah variabel bebas yang benar-benar mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil peneliti ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara *good corporate governance* terhadap peningkatan kinerja pegawai”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh *good corporate governance*.

b. Pengaruh *Corporate Culture* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil pengujian statistik *corporate culture* terhadap peningkatan kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} 2,050 dengan nilai t_{tabel} 2,000 ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,050 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel *corporate culture* adalah variabel bebas yang benar-benar mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil peneliti ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara *corporate culture* terhadap peningkatan kinerja pegawai”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi *corporate culture*.

c. Pengaruh *Leadership* Islami terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil pengujian statistik *leadership* Islami terhadap peningkatan kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} 3,262 dengan nilai t_{tabel} 2,000 ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,262 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel *leadership* Islami adalah variabel bebas yang benar-benar mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil peneliti ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara *leadership* Islami terhadap peningkatan kinerja pegawai”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi *leadership* Islami.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai *Baitul Maal Wat Tamwil*

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel *good corporate governance* (X_1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($3,764 > 2,000$) maka t hitung didaerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *good corporate governance* terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh peneliti terdahulu, yakni oleh Fenty Astriana “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan *Balances Score Card* (BSC)” dalam penelitian terdahulu menunjukkan *good corporate governance* (X_1) secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan taraf signifikansi 5% dengan nilai t nya sebesar 0,000 ($<0,05$).

2. Pengaruh *Corporate Culture* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai *Baitul Maal Wat Tamwil*

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel *corporate culture* (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,050 > 2,000$) maka t hitung didaerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *corporate culture* terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, yakni oleh Yanuar Adi Prastyo dkk “Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang” di mana peneliti tersebut menemukan bahwa variabel budaya perusahaan atau *corporate culture* menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar 4,307 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar (1,296) dengan $\text{sig } t(0,000) < 10\% (0,1)$.

3. Pengaruh *Leadership* Islami terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Baitul Maal Wat Tamwil

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel *leadership* Islami (X_3) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($3,262 > 2,000$) maka t hitung didaerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis ketiga diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *leadership* Islami terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, yakni oleh Sunarji Harahap “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri, Tbk. Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan” mana peneliti tersebut menemukan bahwa variabel *leadership* Islami menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai $t_{\text{hitung}} 1,331 > t_{\text{tabel}} 2,101$.

4. Pengaruh *Good Corporate Governance*, *Corporate Culture* dan *Leadership* Islami terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai *Baitul Maal Wat Tamwil*

Terdapat pengaruh *good corporate governance*, *corporate culture*, dan *leadership* Islami terhadap peningkatan kinerja pegawai KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Hasil ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 18,685 lebih besar dari F tabel 2, 761 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, yaitu oleh Fenty Astriana, Yanuar Adi Prastyo, Heru Susilo dan Ika Ruhanan, dan Sunarji Harahap memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Good Corporate Governance*, *Corporate Culture*, dan *Leadership* Islami secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi dan manajemen terutama tentang manajemen sumber daya manusia.

Dengan mempelajari manajemen sumber daya manusia, para SDM akan mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja tetapi SDM juga harus memperhatikan *good corporate governance*, *corporate culture*, dan *leadership* Islami.

2. Implikasi Praktis

Kinerja dapat dipengaruhi oleh *good corporate governance*, *corporate culture*, dan *leadership* Islami. Apabila ketiga variabel tersebut berjalan dengan baik, tentunya akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai KSPPS BMT Yaummi

Maziyah Assa'adah Pati. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati akan berjalan dengan mudah.

