

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Ratna Wijayanti^a, Meftahudin^b

^{a,b} Dosen Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo

^a Email: wijayantiratna34@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 1 Agustus 2016
Disetujui : 13 Agustus 2016

Kata Kunci:

Pemimpin Islam, kepuasan kerja, Motivasi kerja, durasi kerja, kompetensi pekerja

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemimpin Islam, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimoderatori oleh durasi kerja dengan kompetensi pekerja. Penelitian ini dilakukan dengan 3 BMT di Kabupaten Wonosobo. Jumlah sampel yang tetap sekitar 100 responden yang menggunakan metode puas sampling. Analisis yang digunakan meliputi ujian validasi, ujian rehabilitasi, ujian asumsi klasik, *Moderated regression Analysis* (MRA), pengujian hipotesis, dan ujian dari model yang tepat. Analisis yang digunakan meliputi ujian validasi, ujian rehabilitasi, ujian asumsi klasik, *Moderated regression Analysis* (MRA), pengujian hipotesis, dan ujian dari hasil model. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan Islam juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan masih rendah pengalaman kerja (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat penting dalam karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo. Hal ini tidak cukup motivasi, kepuasan kerja dan kerja panjang tapi kepemimpinan Islam yang lebih penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam kasus di Kabupaten Wonosobo BMT.

ARTICLE INFO

Article History

Received : August 1, 2016
Accepted : August 13, 2016

Key Words :

Islamic leader, Work satisfaction, Work motivation, Work duration, the workers competence

ABSTRACT

The aim of this research to know influence of the Islamic leader, work motivation and work satisfaction that moderated by work duration to the competence of the worker. This observation is done by 3 BMT in Wonosobo regency. Total of the sample that fixed about 100 responses which use satisfied sampling method. The analyses that use include validation exam, rehabilitation exam, classic assumption exam, Moderated regression Analysis (MRA), hypothesis examination, and exam of the right model. The analyses that use include validation exam, rehabilitation exam, classic assumption exam, Moderated regression Analysis (MRA), hypothesis examination, and exam of the right model. The result showed that the Islamic leadership has a significant positive effect on the performance of employees, working long interaction with work motivation positive effect on employee performance and interaction of variable length of work with Islamic leadership also affect employee performance that shows the relationship in the opposite direction on employee performance. This may be due to still low work experience (1-5 years) so that the leader's role is crucial in BMT employee in the district of Wonosobo. It is not enough motivation, job satisfaction and long work but Islamic leadership is more important in determining the performance of employees in the case in Wonosobo district BMT.

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Baitul Maal Wat Tamwil atau biasa dikenal dengan sebutan BMT merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) maupun deposito dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip syariah melalui mekanisme yang lazim dalam dunia perbankan. Karena berorientasi sosial keagamaan, ia tidak dapat dimanipulasi untuk kepentingan bisnis atau mencari laba atau profit (Ilmi, 2002: 67).

BMT dalam menjalankan kegiatan utamanya berdasarkan prinsip syariah, harus mempunyai keunggulan kompetitif (Ilmi, 2002: 65), yang hanya akan diperoleh dari seorang pemimpin yang Islami dan karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja, Robbins (2001, 2006: 152).

Disamping faktor motivasi dan kepuasan kerja, kepemimpinan yang Islami juga mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2000: 170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan atau manajer dapat berpengaruh terhadap karyawan, karena seorang pimpinan dapat mempengaruhi karyawannya dengan memberikan pengarahan dan dukungan sehingga menimbulkan motivasi kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-qur'an dan hadist (Rivai & Arifin, 2009: 105).

Berdasarkan alasan di atas, maka dalam penelitian ini akan merumuskan masalah apakah terdapat hubungan yang signifikan

antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan? serta apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderasi?

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah: menganalisis hubungan antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Agar alur pemikiran ini fokus maka peneliti akan menampilkan tulisan dan penelitian terpublikasi terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan Islami, motivasi, kepuasan kerja, lama kerja dan kinerja karyawan.

a. Kepemimpinan Islam

Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist. Para pakar setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist (Rivai & Arifin: 2009, 113) menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu (1) Ash-Shidq, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya. (2) Al-amanah, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. (3) Al-Fathanah, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun. (4) At-Tabligh, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan "keterbukaan"

b. Motivasi

Menurut Luthans (2006: 270) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara

fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Hani handoko (1996: 193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Locke dalam Luthans memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

d. Lama Kerja

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara penelitian senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2006: 152).

Riset yang menghubungkan antara masa kerja dengan keabsenan sangat tegas. Secara konsisten penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negatif dengan keabsenan.

e. Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Ghiselli dan Brown (dalam Moh As'ad, 2004: 22) sebagai kesuksesan seseorang di dalam

melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Tiga BMT yang ada di Kabupaten Wonosobo yaitu BMT Al Huda, BMT Tamzis dan BMT Marhamah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012) yaitu sejumlah 100 orang.

Subyek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan penelitian. Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi subyeknya adalah seluruh karyawan yang ada di 3 BMT tersebut.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner. Adapun penyusunan skala pengukuran digunakan metode skala likert (sugiyono, 2012: 93), dimana setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 7. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (7) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji heterosdastisitas, dan uji normalitas) dan analisis Regresiserta uji hipotesis (yaitu uji t dan uji F) dan uji ketepatan model atau goodness of fit suatu model yaitu koefisien determinasi (R^2)

4. PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi dan *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Std. Error	t Hitung	p-Value
(Constant)	-.976	1.024	-.953	.343
Kep. Islami	.942	.247	3.808	.000
Motivasi Kerja	-.137	.238	-.574	.567
Kepuasan kerja	.437	.227	1.929	.057
Mod_Lama Kerja	.354	.146	2.415	.018
Moderasi_1	-.104	.042	-2.464	.016
Moderasi_2	.073	.033	2.185	.031
Moderasi_3	-.051	.028	-1.859	.066
F Hitung	8,297			
Sig.	0,000			
R ²	0,387 (38,7%)			
Adjusted R Square	0,340 (34,0%)			

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2016

Didasarkan pada hasil analisis koefisien regresi sebagaimana disajikan pada Tabel 4.15, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,976 + 0,942X_1 - 0,137X_2 + 0,437X_3 + 0,354X_4 - 0,104X_5 + 0,073X_6 - 0,051X_7$$

Berkaitan dengan hasil yang dicapai tersebut, interpretasi dari persamaan regresi dan moderated regression analysis tersebut dapat dijelaskan sebagaimana berikut ini.

1. Nilai negatif 0,976 merupakan nilai konstanta variabel kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di BMT akan menurun apabila tidak diikuti dengan kepemimpinan islami, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lama kerja. Sehingga ke empat variabel tersebut memiliki peran yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai positif 0,942 merupakan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan islami yang berarti bahwa, variabel kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika kepemimpinan islami meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kepemimpinan islami, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan demikian pula sebaliknya.

3. Nilai negatif 0,137 merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang berarti bahwa, variabel motivasi kerjamempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika motivasi kerjamenurun, maka akan mengurangi nilai kinerja karyawan. Semakin besar penurunan motivasi kerja, maka semakin menurun pula kinerja karyawan dan demikian pula sebaliknya.
4. Nilai positif 0,437 merupakan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja yang berarti bahwa, variabel kepuasan kerjamempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika kepuasan kerjameningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan dan demikian pula sebaliknya.
5. Nilai positif 0,354 merupakan nilai koefisien regresi variabel lama kerja yang berarti bahwa, variabel lama kerjamempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika lama kerjameningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai lama kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan dan demikian pula sebaliknya.

6. Nilai negatif 0,104 merupakan nilai koefisien regresi interaksi lama terjadinya kepemimpinan islami yang berarti bahwa, interaksi lama terjadinya kepemimpinan islami memoderasi negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika interaksi lama terjadinya kepemimpinan islami menurun, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
7. Nilai positif 0,073 merupakan nilai koefisien regresi interaksi lama terjadinya motivasi kerja yang berarti bahwa, interaksi lama terjadinya motivasi kerja memoderasi positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika interaksi lama terjadinya motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.
8. Nilai negatif 0,051 merupakan nilai koefisien regresi interaksi lama terjadinya kepuasan kerja yang berarti bahwa, interaksi lama terjadinya kepuasan kerja memoderasi negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika interaksi lama terjadinya kepuasan kerja menurun, maka akan menurunkan nilai kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Regresi di atas maka dapat diuraikan hasil analisis penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel kepemimpinan islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Widayati (2010) yang menunjukkan bahwa, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bahkan paling dominan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa, aspek-aspek dalam kepemimpinan islami berupa; keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, kemampuan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, kemampuan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, ketergantungan pada kekuasaan formalnya, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

secaranyata memberikan dampak pada pencapaian kinerja karyawan (Veitsal Rivai dan Arifin Arvian, 2009). Lebih lanjut dikemukakan bahwa, dalam konsep (manhaj) Islam, pemimpin merupakan hal yang sangat final dan fundamental. Pemimpin menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam. Pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam pengaturan pola (minhaj) dan gerakan (harakah). Kecakapannya dalam memimpin akan mengarahkan ummatnya (karyawan) dalam lingkungan organisasi atau perusahaan kepada tujuan yang ingin dicapai, yaitu peningkatan kinerja.

- b. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto dan Oetomo (2011) yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada pencapaian kinerja karyawan melalui perilaku warga organisasi (OCB) pada pemerintah Kabupaten Magetan.

Lebih lanjut Luthas (2006) mengemukakan bahwa, pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Kondisi ini menunjukkan walaupun motivasi tinggi, tetapi karena belum punya pengalaman kerja yang lama, yang rata-rata masa kerja karyawan diantara 1-5 tahun, maka sangat mungkin mereka kurang terampil dalam bekerja. Sehingga walaupun mempunyai motivasi tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

- c. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

karyawan. Tidak signifikannya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini mungkin disebabkan oleh pekerjaan yang kurang menarik, tunjangan yang diperoleh kurang, organisasi tidak memberi gaji lebih baik daripada pesaing, jarang terjadi promosi, serta supervisor kurang memberi dukungan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Dyah Widayati (2010) yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja dapat memoderating semua variabel kinerja dan secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa, aspek-aspek dalam kepuasan kerja berupa; pekerjaan sangat menarik, lebih suka melaksanakan pekerjaan lain, tunjangan yang diperoleh cukup banyak, organisasi memberi gaji lebih baik daripada pesaing, jarang terjadi promosi, melaksanakan pekerjaan dengan baik, akan dipromosikan. Supervisor memberi dukungan, supervisor mempunyai motivasi kerja tinggi, meminta rekan melakukan pekerjaan, pekerjaan tersebut selesai, dan menikmati bekerja dengan teman-teman yang ada di lingkungan kerja (Mas'ud, 2004). Lebih lanjut dikemukakan (Luthans, 2006) bahwa, kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan, jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut.

- d. Variabel interaksi variabel lama kerja dengan kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Pramono (2004) bahwa umur bisa memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan lama kerja tidak terbukti memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa, interaksi yang terjadi antara kepemimpinan islami dengan lama kerja memberikan dampak dalam pencapaian kinerja karyawan. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2006).

- e. Variabel interaksi variabel lama kerja dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa, interaksi yang terjadi antara motivasi kerja dengan lama bekerja memberikan dampak dalam pencapaian kinerja karyawan. Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi.

Hasil ini senada dengan hasil penelitian Mulyanto dan Dyah Widayati (2010) yang menunjukkan bahwa, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bahkan paling dominan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

- f. Variabel interaksi variabel lama kerja dengan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Deewar Mahesa (2010) yang menunjukkan bahwa, variabel lama kerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa, interaksi yang terjadi antara kepuasan kerja dengan lama kerja memberikan dampak yang rendah dalam pencapaian kinerja karyawan. Masa kerja atau lama kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Lama kerja dapat digunakan sebagai tolok ukur puas atau tidak puasanya

karyawan bekerja di suatu instansi atau perusahaan.

5. KESIMPULAN

Variabel kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada tingkat signifikansi kepemimpinan islami sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Variabel motivasi kerjajidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada tingkat signifikansi motivasi kerja sebesar $0,567 > 0,05$ sehingga hipotesis kedua tidak diterima. Variabel kepuasan kerjajidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada tingkat signifikansi kepuasan kerja sebesar $0,057 > 0,05$ sehingga hipotesis ketiga tidak diterima. Interaksi variabel lama kerja dengan kepemimpinan islamiberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ sehingga lama kerja memoderasi signifikan pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan, untuk itu hipotesis keempat, diterima. Interaksi variabel lama kerja dengan motivasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, sehingga lama kerja memoderasi signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk itu hipotesis kelima, diterima. Interaksi variabel lama kerja dengan kepuasan kerjajidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar $0,066 > 0,05$, sehingga lama kerja tidak memoderasi signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk itu hipotesis keenam, tidak diterima.

Dari semua variabel independen terlihat bahwa kepemimpinan islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, interaksi lama kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi variabel lama kerja dengan kepemimpinan islami juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu menunjukkan hubungan yang berlawanan arah terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karena pengalaman kerja

yang masih rendah (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat menentukan dalam kerja karyawan di BMT kabupaten Wonosobo. Tidak cukup hanya motivasi, kepuasan kerja dan lama kerja tetapi kepemimpinan islami yang lebih penting dalam menentukan kinerja karyawan pada kasus di BMT kabupaten Wonosobo.

Keterbatasan dalam penelitian ini bahwa besarnya sampel terbatas hanya 3 BMT, sehingga belum mencakup semua perusahaan sejenis (BMT) yang ada di Wonosobo, Sampel penelitian ini tidak ada kriteria karyawan BMT yang pendidikannya dalam tingkatan pasca sarjana (S2), dalam mengukur kinerja karyawan hanya menggunakan pengukuran Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Kepuasan Kerja serta Lama Kerja sebagai variabel moderasi. Mungkin kalau menggunakan variabel yang lain misalnya Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Karyawan, Akuntabilitas Publik dan Variabel Keuangan hasilnya akan berbeda.

Berdasarkan pada keterbatasan yang ada, beberapa saran yang dapat dikemukakan bagi pihak manajemen disarankan untuk melakukan analisis lebih cermat dalam melakukan penilaian kinerja. Cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen berupa Membuat aturan baku tentang kriteria pendidikan. Misalkan perbanyak lulusan pasca sarjana (S2) yang mungkin dapat lebih berpengalaman dan dapat memberikan kontribusi yang cukup pada BMT tersebut. Melakukan kajian dan analisis secara cermat dalam perekrutan karyawan dengan melalui seleksi dan uji kompetensi yang layak serta diimbangi pemberian kompensasi yang sesuai dengan aturan perundang-undangan dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Sedangkan bagi akademisi disarankan untuk memperbaiki metode pengambilan sampel, misalkan dengan menggunakan metode purposive sampling, sehingga dapat dibuat kriteria tertentu yang disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti. disarankan untuk menambah parameter sampel, agar obyek yang diteliti mencakup semua perusahaan sejenis (BMT) yang ada di Wonosobo, sehingga hasilnya menjadi lebih baik. disarankan untuk melakukan pengembangan

penelitian terhadap variabel lain seperti; Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Karyawan, Akuntabilitas Publik dan Variabel Keuangan sehingga hasil yang akan dicapai akan lebih komprehensif.

6. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty
- Budyanto dan Oetomo. 2011. *The Effect Of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia*. World Academy of Science, Engineering and Technology 75, 2011.
- Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilmi, MakhallulSM. 2002. *Teori dan Praktek Mikro Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta: UII Press.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyono. 2007. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Mnajerial Terhadap Kinerja Usaha Pedagang kaki Lima (Suatu Survey pada Pusat Perdagangan dan Wisata di Kota Surakarta)*. Benefit, Vol 11, No 1, Juni 2007.
- Pramono, Galih. 2004. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Batik Danarhadi Surakarta)*. Skripsi di publikasikan. www.digilib.uns.ac.id.
- Robbin, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kalitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Veitsal Rivai dan Arifin Arvian. 2009. *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.