

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Profil UJKS Surya Amanah**

Unit jasa keuangan Surya Amanah menginduk kepada departemen koperasi sebagai lembaga pemerintah yang berwenang untuk mengeluarkan dan memberikan izin pendirian sebuah lembaga koperasi. Adapun izin unit jasa keuangan syari'ah sebagai KSU yang bergerak di unit jasa keuangan syari'ah dengan Nomor Badan Hukum: 18/18.08/BH/XIV.34/IV/2009 dari dinas koperasi dan UKM Kota Semarang yang dapat melayani secara regional Wilayah Kotamadya Semarang. Dalam hal ini UJKS Surya Amanah adalah sebuah lembaga non bank yang bergerak di unit jasa keuangan syari'ah mempunyai kantor di Jl. RM. Hadi Soebeno (Lemah Mendak) Pasar Ace Kelurahan Tambangan Kecamatan. Mijen Semarang.<sup>74</sup>

UJKS Surya Amanah berdiri pada tanggal 31 januari 2009 di kampus muhammadiyah lemah mendak mijen Semarang. UJKS Surya Amanah didirika oleh para pimpinan cabang muhammadiyah Mijen Semarang yang mempunyai komitmen dalam memperjuangkan pergerakan ekonomi syari'ah.

Tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar melalui kegiatan ekonomi yang berlandasan berdasarkan

---

<sup>74</sup> Sumber dokumen UJKS Surya Amanah di Kecamatan Mijen. hlm. 1.

prinsip-prinsip ekonomi syari'ah. UJKS Surya Amanah beroperasi di wilayah Kotamadya Semarang dengan persetujuan Walikota Semarang melalui Surat Nomor 18/180/BH/XIV.34/VI/tanggal 15 juni 2009.<sup>75</sup>

#### 4.1.2 Visi dan Misi

##### 1. Visi

Visi kerja seluruh karyawan UJKS Surya Amanah adalah *mardhatillah*, sehingga dalam bekerja tidak boleh melanggar prinsip-prinsip ajaran agama dan memahami betul landasan kerjanya/landasan syari'ahnya menuju:

- 1) SDM yang visioner, kompeten, dan profesional serta memiliki komitmen nilai-nilai syari'ah
- 2) Pertumbuhan dan perkembangan usaha yang *profitable*
- 3) Penerapan sistem manajemen berbasis nilai (*value base management*) dan proses bisnis yang *accountable*
- 4) Produk syari'ah yang inovatif
- 5) Menjadi lembaga keuangan mikro syari'ah yang utama, terbaik dan terpercaya.<sup>76</sup>

##### 2. Misi

- 1) Mengembangkan prinsip-prinsip ekonomi syari'ah yang berlandaskan kepada keimanan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memerangi riba

---

<sup>75</sup> *Ibid.*, hlm. 4.

<sup>76</sup> *Ibid.*

- 2) Menghidupkan lembaga keuangan syari'ah yang sehat, berkeadilan dan menentramkan
- 3) Memberi kemanfaatan yang berkelanjutan kepada MITRA USAHA
- 4) Membangun dan mengembangkan sistem ekonomi yang adil, sehat dan sesuai syari'ah.<sup>77</sup>

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

**Manager** : Alfat Subekti, ST

**PENGURUS:**

Ketua : Alfat Subekti, ST

Sekretaris : Drs. Muhammad Thoha

Bendahara : 1. Sugiyono, S.Pd  
2. Drs. Fajar Arifin, MM

Pembantu Umum : Wiwik Eko Haryono

**DEWAN PENGAWAS**

1. Armono, S.Pd, M.Si
2. Drs. Suadi, M.Pd
3. Trubus Sunaryo, B.A.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> *Ibid.*, hlm. 2.

<sup>78</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

## 4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Responden

### 4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada UJKS Surya Amanah yang beralamatkan Jl. R.M. Hadi Soebeno Lemah Mendak (Pasar Ace) Kecamatan Mijen Semarang. Adapun waktu penelitian pada bulan April sampai Oktober 2012.

### 4.2.2 Deskripsi Data Responden

Data responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data berdasarkan criteria jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan. Adapun kriteria-kriteria tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

#### 4.2.2.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan UJKS Surya Amanah yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 60%. Sedangkan sisanya adalah responden perempuan

sebanyak 12 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UJKS Surya Amanah adalah laki-laki.

#### 4.2.2.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Pengelompokan responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Prosentase
< 20 tahun	2	6,7%
21 - 30 tahun	15	50%
31 - 40 tahun	10	33,3%
> 41 tahun	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data yang diolah, 2012

Dari tabel terlihat bahwa usia dari responden UJKS Surya Amanah yang menjadikan sampel, yang usianya kurang dari 20 tahun ada 2 orang yakni sebesar 6,7%. Yang usianya antara 21 s/d 30 tahun ada 15 orang yakni 50%. Yang usianya antara 31 s/d 40 tahun ada 10 orang yakni 33,3%. Dan yang usianya di atas 41 tahun ada 3 orang yakni 10%. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan yang bekerja di UJKS Surya Amanah usianya antara 21 s/d 30 tahun.

#### 4.2.2.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan dapat disajikan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	3	10%
Diploma	10	33,33%
Sarjana	17	56,67%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat memperlihatkan bahwa pendidikan karyawan UJKS Surya Amanah yang dijadikan sebagai sampel adalah SMA atau sederajat sebanyak 3 orang atau 10%, pendidikan Diploma sebanyak 10 orang atau 33,33%, dan pendidikan Sarjana sebanyak 17 orang atau 56,67%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan Sarjana yang sebanyak 56,67%.

#### 4.2.2.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jabatan

Pengelompokan responden berdasarkan jabatan dapat disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Prosentase
Bawahan	5	16,67%
Karyawan	17	56,67%
Pejabat	8	26,67%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden karyawan UJKS Surya Amanah yang diambil

sebagai sampel jabatan dalam UJKS , 5 orang atau 16,67% sebagai bawahan. 17 orang atau 56,67 % sebagai karyawan, 8 orang atau 26,67% sebagai pejabat.

#### 4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun dalam deskripsi data ini yang disajikan dengan bentuk distribusi frekuensi, total skor, harga skor rata-rata, simpangan baku, modus, median, skor maksimum dan skor minimum yang disertai histogram. Deskripsi tersebut berguna untuk menjelaskan penyebaran data menurut frekwensinya, untuk menjelaskan kecenderungan terbanyak, untuk menjelaskan kecenderugan tengah, untuk menjelaskan pola penyebaran (maksimum– minimum), untuk menjelaskan pola penyebaran atau homogenitas data.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yakni meliputi data Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan Islam (X1), dan Komunikasi Organisasi (X2). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan UJKS Surya Amanah. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan tersebut hasilnya dapat dijelaskan sebagaimana di bawah ini.

#### 4.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan Islam

Data dari hasil penelitian mengenai variabel bebas pertama yaitu Gaya Kepemimpinan Islam (X1) yang dijangkau melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi). Adapun nilai hasil kuesioner dapat ditampilkan pada table berikut ini:

Tabel 4.5

Skor kuesioner variable X1

Responden	Skor	Responden	Skor
R1	33	R16	39
R2	39	R17	36
R3	33	R18	33
R4	41	R19	35
R5	39	R20	42
R6	24	R21	44
R7	35	R22	44
R8	40	R23	33
R9	37	R24	40
R10	39	R25	46
R11	32	R26	39
R12	39	R27	40
R13	38	R28	39
R14	34	R29	43
R15	41	R30	46

Kemudian data diatas dapat diolah lagi sebagai berikut:

1. menentukan kualifikasi dan interval nilai dengan cara menentukan range:

$$I=R/ M$$

Dimana :

$$\begin{aligned} R &= H-L+1 \\ &= 46-24+1 \\ &= 23 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} M &= 1+3,3 \log N \\ &= 1+3,3 \log 30 \\ &= 1+4,8745 \\ &= 5,8745 \approx 6 \end{aligned}$$

Sehingga dapat diketahui interval nilai :

$$\begin{aligned} I &= R/ M \\ &= 23/6 \\ &= 3,84 \end{aligned}$$

Keterangan :

I = lebar interval

R = Jarak Pengukuran

M = Jumlah Interval

H = Nilai Tertinggi

L = Nilai Terendah

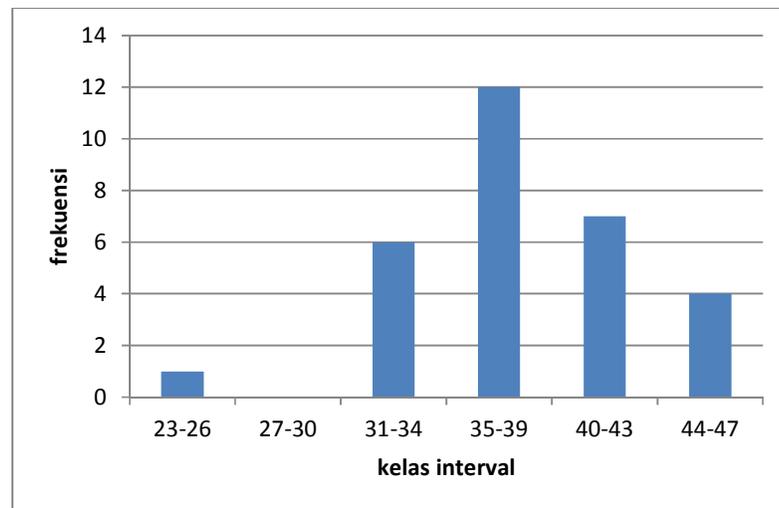
N = Responden

Dengan demikian dapat diperoleh kualifikasi dan interval nilai seperti pada table berikut ini :

Tabel 4.6  
Data distribusi frekuensi variable X1

No	Kelas interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	23-26	1	3,33
2	27-30	0	0
3	31-34	6	20
4	35-39	12	40
5	40-43	7	23,33
6	44-47	4	13,33
Jumlah		30	100%

Dari hasil data distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan melalui histogram berikut:



Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Dari Data Nilai

#### Angka Variable X1

##### 4.3.1 Variabel Komunikasi Organisasi X2

Data dari hasil penelitian mengenai variabel bebas pertama yaitu Komunikasi Organisasi (X2) yang dijangkau melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 butir instrumen

dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi). Adapun nilai hasil kuesioner dapat ditampilkan pada table 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

## Skor kuesioner variable X2

Responden	Skor	Responden	Skor
R1	24	R16	30
R2	26	R17	26
R3	16	R18	22
R4	28	R19	22
R5	28	R20	27
R6	23	R21	24
R7	25	R22	25
R8	22	R23	23
R9	26	R24	27
R10	19	R25	30
R11	20	R26	31
R12	27	R27	27
R13	26	R28	28
R14	20	R29	28
R15	27	R30	25

Kemudian data diatas dapat diolah lagi sebagai berikut:

1. menentukan kualifikasi dan interval nilai dengan cara menentukan range:

$$I=R/ M$$

Dimana :

$$R =H-L+1$$

$$= 31-16+1$$

$$=16$$

$$M=1+3,3 \log N$$

$$=1+3,3 \log 30$$

$$=1+4,8745$$

$$=5,8745 \approx 6$$

Sehingga dapat diketahui interval nilai :

$$I = R/ M$$

$$= 16/6$$

$$= 2,67$$

Keterangan :

I = lebar interval

R = Jarak Pengukuran

M = Jumlah Interval

H = Nilai Tertinggi

L = Nilai Terendah

N = Responden

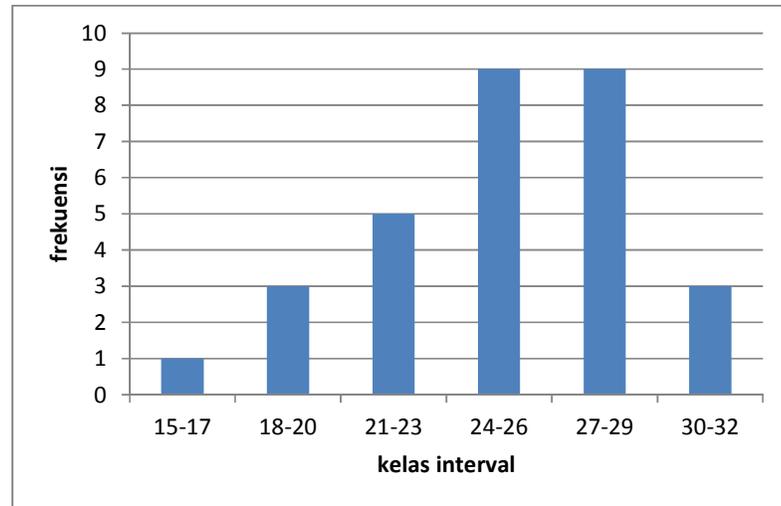
Dengan demikian dapat diperoleh kualifikasi dan interval nilai seperti pada table 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8  
Data distribusi frekuensi variable X2

No	Kelas interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	15-17	1	3,33
2	18-20	3	10
3	21-23	5	16,67
4	24-26	9	30
5	27-29	9	30

6	30-32	3	10
Jumlah		30	100%

Dari hasil data distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan melalui histogram berikut:



Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Dari Data Nilai  
Angka Variable X2

#### 4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan Y

Data dari hasil penelitian mengenai variabel bebas pertama yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dijangkit melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi). Adapun nilai hasil kuesioner dapat ditampilkan pada table 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9  
Skor kuesioner variable Y

Responden	Skor
R1	22
R2	30

Responden	Skor
R16	29
R17	27

R3	26
R4	29
R5	32
R6	28
R7	27
R8	31
R9	27
R10	24
R11	19
R12	26
R13	27
R14	24
R15	27

R18	21
R19	27
R20	32
R21	32
R22	31
R23	29
R24	32
R25	31
R26	33
R27	30
R28	28
R29	32
R30	29

Kemudian data diatas dapat diolah lagi sebagai berikut:

1. menentukan kualifikasi dan interval nilai dengan cara menentukan range:

$$I=R/ M$$

Dimana :

$$R =H-L+1$$

$$= 33-19+1$$

$$=15$$

$$M=1+3,3 \log N$$

$$=1+3,3 \log 30$$

$$=1+4,8745$$

$$=5,8745 \approx 6$$

Sehingga dapat diketahui interval nilai :

$$I = R/ M$$

$$= 15/6$$

$$= 2,5$$

Keterangan :

I = lebar interval

R = Jarak Pengukuran

M = Jumlah Interval

H = Nilai Tertinggi

L = Nilai Terendah

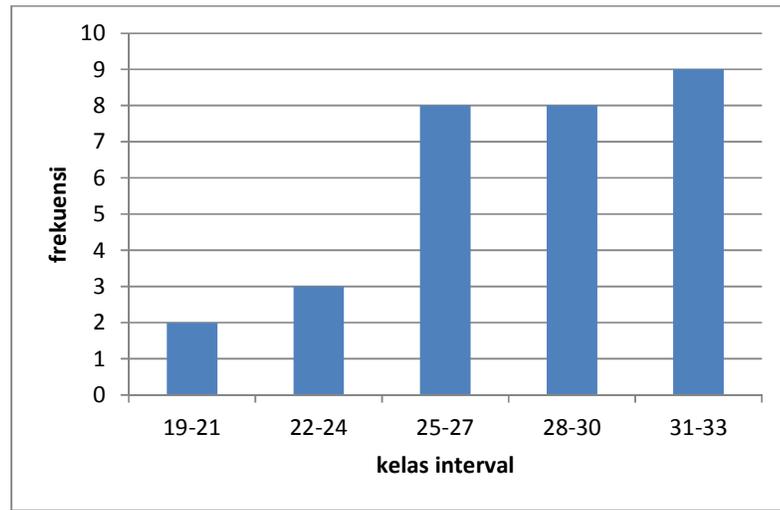
N = Responden

Dengan demikian dapat diperoleh kualifikasi dan interval nilai seperti pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10  
Data distribusi frekuensi variable Y

No	Kelas interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	19-21	2	6,67
2	22-24	3	10
3	25-27	8	26,67
4	28-30	8	26,67
5	31-33	9	30
Jumlah		30	100%

Dari hasil data distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan melalui histogram berikut:



Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Dari Data Nilai Angka Variable Y

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain uji chi-kuadrat, uji lilliefors, dan uji kolmogorov-smirnov. Dalam hal ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji kolmogorov-smirnov, maka berdasarkan hasil pengolahan penulis dengan bantuan SPSS for Windows versi 16.0 diperoleh tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Gaya Kepemimpinan Islam	Komunikasi Organisasi	Kinerja Karyawan
N		29	29	29
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	38.28	25.17	28.31
	Std. Deviation	4.712	3.485	3.296
Most Extreme Differences	Absolute	.182	.146	.139
	Positive	.081	.105	.097
	Negative	-.182	-.146	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.979	.784	.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.293	.571	.633
a. Test distribution is Normal.				

Keluaran pada gambar di atas menunjukkan uji normalitas data dua variabel independen (Gaya Kepemimpinan Islam Dan Komunikasi Organisasi) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS, Hipotesis yang diuji adalah:

H<sub>0</sub> : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H<sub>1</sub> : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

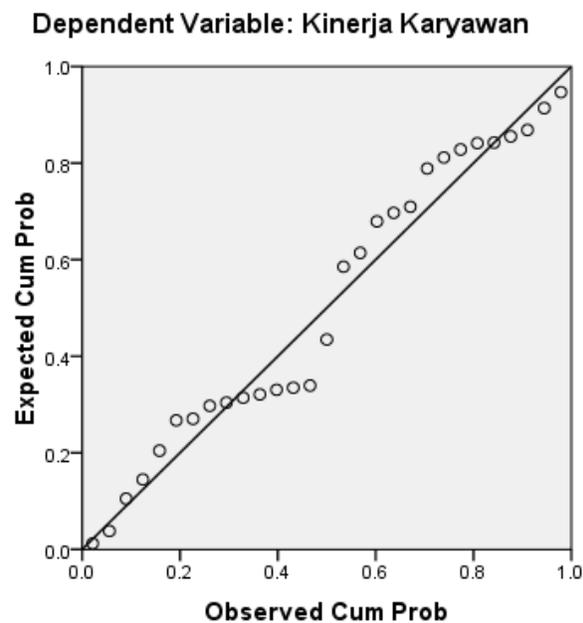
Dengan demikian, normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ). Sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka normalitas tidak terpenuhi. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan taraf signifikansi uji misalnya  $\alpha = 0.05$
2. Bandingkan p dengan taraf signifikansi yang diperoleh
3. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$  , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$  , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Pada hasil di atas diperoleh taraf signifikansi dan untuk variable Gaya Kepemimpinan Islam sebesar 0,293, variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,571 dan variabel Kinerja Karyawan adalah 0,633. Dengan demikian, seluruh data dari setiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0.05.

Gambar 4.4

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak sekitar garis lurus, terlihat bahwa sebaran data pada gambar diatas tersebar hampir semua pada sumbu normal, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan normalitas dapat dipenuhi.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multi) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat disajikan dalam tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Islam	.749	1.336
	Komunikasi Organisasi	.749	1.336

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2012

Ternyata nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai *tolerance* mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam

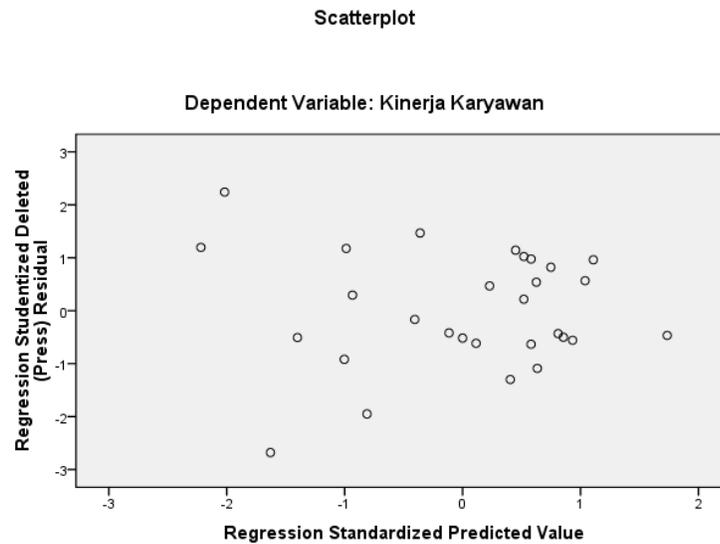
regresi antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan Islam ( $x_1$ ) dan Komunikasi Organisasi ( $x_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $y$ ) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tampilan grafik *Scatterplot*, menunjukkan bahwa persebaran antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya tidak membentuk suatu pola yang pasti, atau terjadi persebaran yang tidak menggerombol membentuk suatu pola yang teratur, dapat disajikan dalam gambar 4.5 di bawah ini:

Gambar 4.5



Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah di-studentized.

Dasar Pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedasitas.

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

#### 4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi, Uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada korelasi.
- 3) Jika  $d$  terlatak antara  $dL$  dan  $dU$  atau di antara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai  $dU$  dan  $dL$  dapat diperoleh dari table statistic durbin Watson yang bergantung bayakanya observasi dan banyanya variable yang menjalaskan. dapat disajikan dalam tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Uji Autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 <sup>a</sup>	.444	.401	2.551	1.221

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2012

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,221 sedangkan dari table DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) =30, serta k =2 (k adalah jumlah variable independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,284 dan dU sebesar 1,567 (lihat lampiran). Karena nilai DW (1,221) berada dibawah dL dan dU, maka terdapat autokorelasi pada variable bebas. Dengan demikian terjadinya autokorelasi perlu adanya lag variabel dengan menggunakan menu Transform, lalu pilih Compute pada program SPSS. Sehingga dalam penelitian tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Uji Autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.520	2.162	1.702

a. Predictors: (Constant), lag\_y, Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2012

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,702. maka autokorelasi negative atau tidak ada autokorelasi pada variable bebas.

#### 4.5 Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis berganda ditentukan persamaan dasar regresi linear berganda ditulis dengan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$ . Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel X adalah 0. Sedangkan nilai b menunjukkan besarnya perubahan variabel Y jika variabel X berubah sebesar satu satuan.

Berdasarkan hasil pengolahan data oleh peneliiti, maka persamaan regresi linier berganda diperoleh dari table 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.955	4.318		2.074	.048
	Gaya Kepemimpinan Islam	.252	.118	.360	2.127	.043
	Komunikasi Organisasi	.386	.160	.409	2.417	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,955 + 0,252 X_1 + 0,386 X_2 + 4,318$$

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Islam (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.5.1 Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Untuk menguji hipotesis maka analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 4.15  
Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.955	4.318		2.074	.048
	Gaya Kepemimpinan Islam	.252	.118	.360	2.127	.043
	Komunikasi Organisasi	.386	.160	.409	2.417	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

### **Pengujian Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Islam**

#### 1. Menentukan Hipotesis

Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Islam dengan Kinerja Karyawan.

Ha : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara Gaya  
Kepemimpinan Islam dengan Kinerja Karyawan

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 2,127

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  diperoleh taraf signifikan 0,043 dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $30-2-1 = 27$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,043) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,052 (Lihat pada lampiran) atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik =tinv(0.05;26) lalu enter.

5. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung  $> t \text{ tabel}$  ( $2,217 > 2,052$ ) maka Ho ditolak

7. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung  $> t \text{ tabel}$  ( $2,217 > 2,052$ ) maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Islam dengan Kinerja Karyawan. Jadi dari

kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UJKS Surya Amanah.

### **Pengujian Koefisien Regresi Variabel Komunikasi Organisasi**

#### 1. Menentukan Hipotesis

Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Ha : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan

#### 2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$ .

#### 3. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 2,417

#### 4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  diperoleh taraf signifikan 0,023 dengan derajat kebebasan (df)  $n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,023) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,052 (Lihat pada lampiran) atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik =tinv(0.05;26) lalu enter.

#### 5. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t \text{ tabel}$

Nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,417 > 2,052$ ) maka  $H_0$  ditolak

7. Kesimpulan

Oleh karena nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,417 > 2,052$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UJKS Surya Amanah.

4.5.2 Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16  
Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.963	2	67.482	10.367	.000 <sup>a</sup>
	Residual	169.243	26	6.509		
	Total	304.207	28			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

## 3. Menentukan F hitung

Berdasarkan tabel diperoleh F hitung sebesar 10,367

## 4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  diperoleh taraf signifikan 0,048, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau  $30-2-1 = 27$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,354 (Lihat pada lampiran) atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik =FINV(0.05;2;26) lalu enter.

## 5. Kriteria pengujian

Ho diterima bila F hitung < F tabel

Ho ditolak bila F hitung > F tabel

#### 6. Membandingkan F hitung dengan F tabel.

Nilai F hitung  $>$  F tabel ( $10,367 > 3,354$ ), maka  $H_0$  ditolak.

#### 7. Kesimpulan

Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,043) diperoleh F hitung  $>$  F tabel ( $10,367 > 3,354$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UJKS Surya Amanah.

#### 4.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sebelum menguji koefisien determinasi, dapat ditunjukkan analisis korelasi berganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = Sangat Rendah

0,20 - 0,399 = Rendah

0,40 - 0,599 = Sedang

0,60 - 0,799 = Kuat

0,80 - 1,000 = Sangat Kuat

Dari hasil analisis regresi, pada output *model summary* yang disajikan tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.17  
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.444	.401	2.551

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,666. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel diatas bahwa *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,401. Hal ini berarti bahwa 40,1%

variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang dianalisis.

#### 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memiliki 3 hipotesis yang diajukan untuk meneliti praktik manajemen laba perusahaan di Indonesia. Hasil hipotesis-hipotesis tersebut dijelaskan sebagai berikut.

Hipotesis pertama (H1) adalah Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,217 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043 ( $p < 0,05$ ) maka variabel Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti **H1 diterima**.

Hipotesis kedua (H2) adalah Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan dengan Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,217 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023 ( $p < 0,05$ ) maka variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau yang berarti **H2 diterima**.

Hipotesis ketiga (H3) adalah Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian analisis regresi diperoleh nilai F

hitung sebesar 10,367 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 ( $p > 0,05$ ). maka variabel Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti **H3 diterima**.

#### 4.7 Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 30 responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

##### 4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengolahan data diperoleh  $t$  hitung sebesar 2,217 (lebih besar dari  $t$  table 2,056) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043 ( $p < 0,05$ ) maka variabel Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Gaya Kepemimpinan Islam diterapkan pada UJKS Surya Amanah maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan Islam memiliki prinsip-prinsip Islam dalam hal kepercayaan dan tulus ikhlas dengan memiliki semangat pengabdian.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zainuri (2007) yang menyatakan bahwa

Gaya Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian ini menunjukkan nilai positif dan signifikan berdasarkan hasil pengolahan data bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2,417 (lebih besar dari  $t$  table sebesar 2,056) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023 ( $p < 0,05$ ) maka variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik komunikasi organisasi diterapkan pada UJKS Surya Amanah maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Ini disebabkan karena komunikasi sebagai jalur yang menghubungkan antara manajer dengan karyawannya sehingga dapat menumbuhkan sikap saling percaya dan transparan.

Hasil ini tidak mendukung penelitian Nur Faqih (2007) yang menemukan bukti bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini artinya komunikasi secara teori maupun praktik belum tentu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan secara Signifikan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan), berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi yang ditunjukkan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh secara bersama-sama menghasilkan F hitung sebesar 10,367 (lebih besar dari F table sebesar 3,354) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai F hitung maka semakin baik kinerja karyawan yang ditunjukkan. Sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal dari setiap karyawannya.