

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data Penelitian dan Responden

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan wawancara dan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra-riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang peneliti teliti.

Pra-riset dilakukan di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pati pada hari Senin tanggal 4 April 2011, dalam pra-riset di sini peneliti memperoleh data KJKS/UJKS yang terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pati yang berjumlah 21 KJKS/UJKS dan mendapat surat izin dari Dinas tersebut untuk melaksanakan penelitian di KJKS/KJKS di wilayah kabupaten Pati. Karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya penulis mengambil 11 KJKS/UJKS untuk diteliti, dengan pertimbangan data yang penulis dapatkan dari Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pati.

Selanjutnya pada tanggal 11 Mei 2011 sampai dengan tanggal 19 Mei 2011, peneliti menyebarkan angket tertutup kepada responden yang berjumlah 70 responden dari 11 KJKS/KJKS di wilayah kabupaten Pati. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden ini bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan selama 9 hari ini, dan karena adanya kerusakan atau ketidaklengkapan dalam pengisian angket oleh responden, maka data yang dapat diolah sebanyak 54 responden.

4.1.2 Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasar jenis kelamin dapat diketahui sebagaimana dalam tabel 4.1 berikut:

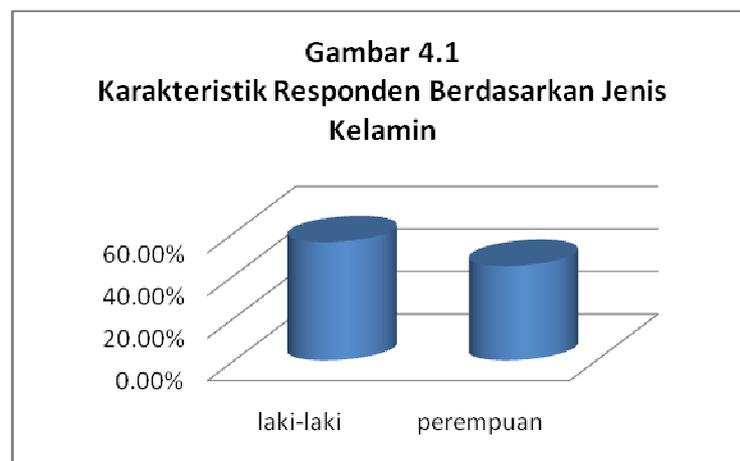
Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden**Sex**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	30	55.6	55.6	55.6
Perempuan	24	44.4	44.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Sejumlah 30 responden atau 55,6% dari total responden adalah berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebanyak 24 responden atau 44,4% adalah berjenis kelamin perempuan. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang dapat peneliti peroleh¹:



¹ Data pengolahan SPSS 1.8, 2011

2. Usia Responden

Deskripsi responden dalam klasifikasi usia, peneliti membaginya dalam empat jenis, diantaranya adalah responden dengan usia dibawah 20 tahun, 21 tahun s/d 30 tahun, 31 tahun s/d 40 tahun, dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun. Adapun deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Umur Responden

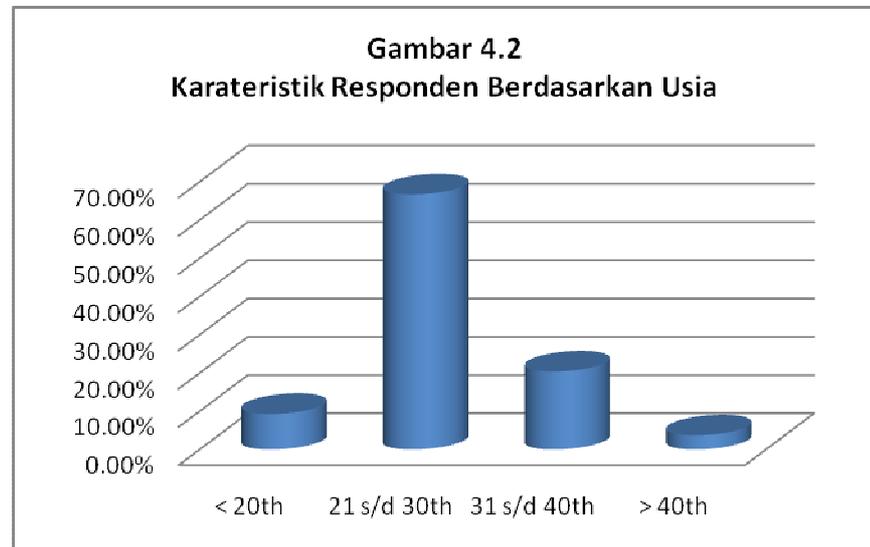
Age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20th	5	9.3	9.3	9.3
21 s/d 30th	36	66.7	66.7	75.9
31 s/d 40th	11	20.4	20.4	96.3
> 40th	2	3.7	3.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah 2011

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden KJKS/UJKS wilayah kabupaten Pati yang dijadikan sampel, yang usianya kurang dari 20 tahun ada 5 orang yakni 9,3%. Dominasi usia kisaran antara 21 tahun s/d usia 30 tahun, tabel umur responden menunjukkan terdapat sebanyak 36 orang yakni 66,7%, responden berusia 31 tahun s/d 40 tahun sebanyak 11 orang yakni 10,4%, dan yang usianya di atas 40 tahun hanya 2 orang yakni 3,7%. Untuk lebih

jelasan, berikut gambar porsi dari karakteristik usia responden yang dapat peneliti peroleh²:



3. Tingkat Pendidikan

Data tentang deskripsi responden dalam klasifikasi tingkat pendidikan, peneliti membaginya dalam tiga kategori, yaitu SMA, Diploma dan Sarjana. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Responden

Grad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	35	64.8	64.8	64.8
D3	11	20.4	20.4	85.2
S1	8	14.8	14.8	100.0

² Data pengolahan SPSS 1.8, 2011.

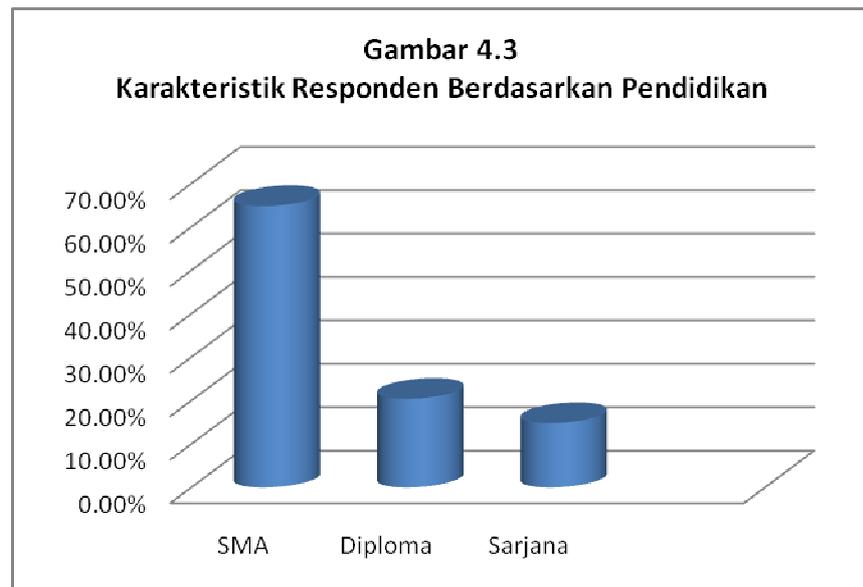
Grad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	35	64.8	64.8	64.8
	D3	11	20.4	20.4	85.2
	S1	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas memperlihatkan bahwa pendidikan responden dari karyawan KJKS/UJKS kabupaten Pati yang dijadikan sebagai sampel adalah pendidikan SMA atau sederajat sebanyak 35 orang atau 64,8%, pendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau 20,4%, dan pendidikan S1 sebanyak 8 orang atau 14,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan SMA atau sederajat yaitu sebanyak 64,8%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh³:

³ Data pengolahan SPSS 1.8, 2011



4. Jabatan

Data tentang deskripsi responden dalam klasifikasi jabatan, peneliti membaginya dalam 5 kategori, yaitu dibagian keamanan, marketing, teller, administrasi, dan manager. Adapun data mengenai jabatan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Job

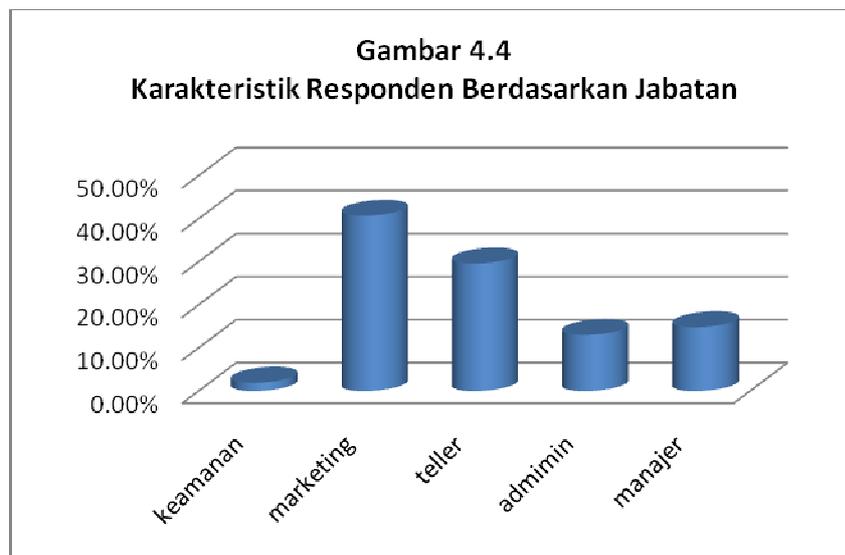
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Keamanan	1	1.9	1.9	1.9
Marketing	22	40.7	40.7	42.6
Teller	16	29.6	29.6	72.2
Admin	7	13.0	13.0	85.2
Manager	8	14.8	14.8	100.0

Job

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Keamanan	1	1.9	1.9	1.9
	Marketing	22	40.7	40.7	42.6
	Teller	16	29.6	29.6	72.2
	Admin	7	13.0	13.0	85.2
	Manager	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan pada table 4.4 dapat dijelaskan bahwa responden karyawan KJKS/UJKS kabupaten pati yang dijadikan sampel jabatan keamanan sebanyak 1 orang atau 1,9%, jabatan marketing sebanyak 22 orang atau 40,7%, jabatan teller atau kasir sebanyak 16 orang atau 29,6%, jabatan administrasi sebanyak 7 orang atau 13,0%, dan jabatan manajer sebanyak 8 orang atau 14,8%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi jabatan responden yang dapat peneliti peroleh⁴:

⁴ Data pengolahan SPSS 1.8, 2011



4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel etika kerja Islami (X_1) dan variabel kepemimpinan Islami (X_2). Dan mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.2.1 Variabel Etika Kerja Islam (X_1)

Definisi etika kerja Islam secara operasional adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dalam variabel etika kerja Islam disini terdiri atas tiga indikator, di mana untuk masing-masing indikator dalam variabel etika kerja Islam akan diwakili oleh dua item pertanyaan.

1. Indikator Murah Hati

Definisi operasional dari indikator murah hati adalah karyawan senantiasa melakukan pelayanan dengan senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap

penuh tanggung jawab. Dalam indikator produk di sini diwakili oleh dua item pertanyaan.

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator murah hati dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Murah hati

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
1	33	61,1	19	35,2	2	3,7	0	0	0	0	54	100
2	21	38,9	24	44,4	6	11,1	1	1,9	2	3,7	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel 4.5 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator murah hati tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya bersikap sopan dan tidak arogan terhadap rekannya di sisi item pertanyaan.

Sebanyak 61,1% item pertanyaan pertama didominasi oleh jawaban sangat setuju, 35,2% menjawab setuju, dan sisanya 3,7% menjawab netral. Sedangkang pada item pertanyaan kedua mayoritas responden menjawab setuju (44,4%), dalam urutan kedua jawaban didominasi jawaban setuju (38,9%), kemudian 11,1% menjawab netral, 1,9% responden menjawab tidak setuju, sisanya 3,7% responden menjawab sangat tidak setuju.

2. Indikator Motivasi Berbakti

Definisi operasional indikator berbakti adalah karyawan hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakatnya, dan memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri. Dalam indikator berbakti di sini diwakili oleh dua item pertanyaan.

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator karyawan lebih mementingkan kepentingan umum dan misi pengabdian kepada masyarakat, dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Motivasi Berbakti

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
3	15	27,8	24	44,4	3	5,6	2	3,7	0	0	54	100
4	15	27,8	26	48,1	8	14,8	5	9,3	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

3. Indikator Ingat Kepada Allah

Definisi operasional dari indikator ingat kepada Allah adalah karyawan tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah meski dalam menjalankan pekerjaan. Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator ingat kepada Allah dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Indikator
Ingat kepada Allah

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
5	29	53,7	22	40,7	2	3,7	1	1,9	0	0	54	100
6	19	35,2	26	48,1	6	11,1	3	5,6	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

Dari tabel 4.7 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator ingat kepada Allah tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak pernah melalaikan kewajibannya yaitu dengan sholat tepat pada waktunya di sisi item pertanyaan. Sebanyak 53,7% item pertanyaan pertama didominasi oleh jawaban sangat setuju. 40,7% responden menjawab setuju, 3,7% menjawab netral dan sisanya 1,9% menjawab tidak setuju.

4.2.2 Variabel Kepemimpinan Islam (X₂)

Definisi kepemimpinan Islam secara operasional adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Dalam variabel kepemimpinan Islam di sini memiliki lima indikator, yaitu:

1. Indikator Cinta Kebenaran

Tabel 4.8**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Cinta Kebenaran**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
7	13	24,1	18	33,3	17	31,5	6	11,1	0	0	54	100
8	11	20,1	19	35,2	19	35,2	5	9,3	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

2. Indikator Amanah

Tabel 4.9**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Amanah**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
9	10	18,5	28	51,9	16	29,6	0	0	0	0	54	100
10	12	22,2	23	42,6	15	27,8	4	7,4	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

3. Indikator Ikhlas Mengabdikan

Tabel 4.10**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ikhlas Mengabdikan**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
11	13	24,1	26	48,1	15	27,8	0	0	0	0	54	100
12	10	18,5	25	46,3	18	33,3	1	1,9	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

4. Indikator Baik Dalam Bergaul

Tabel 4.11

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator
Baik dalam Bergaul**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
13	12	22,2	3	5,6	4	7,4	8	14,8	0	0	54	100
14	11	20,4	21	38,9	18	33,3	4	7,4	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

5. Indikator Bijaksana

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bijaksana

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
15	11	20,4	28	51,9	12	22,2	2	3,7	0	0	54	100
16	14	25,9	25	46,3	12	22,2	3	5,6	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

4.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Definisi kinerja karyawan secara operasional adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam variabel kinerja karyawan disini memiliki lima indikator, yaitu:

1. Indikator Kuantitas Kerja

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator kuantitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
17	9	16,7	32	59,3	10	18,5	3	5,6	0	0	54	100
18	9	16,7	33	61,1	10	18,5	2	3,7	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

2. Indikator Kualitas Kerja

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator kualitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
19	6	11,1	27	50	18	33,3	3	5,6	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

3. Indikator Pengetahuan tentang Pekerjaan

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator pengetahuan tentang pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Indikator
Pengetahuan tentang Pekerjaan

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
20	7	13	33	61,1	14	25,9	0	0	0	0	54	100
21	7	13	30	55,6	15	27,8	2	3,7	0	0	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

4. Indikator Pendapat yang Disampaikan

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator pendapat yang disampaikan dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Indikator
Pendapat yang Disampaikan

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
22	4	7,4	17	31,5	30	55,6	3	5,6	0	0	54	100
23	6	11,1	24	44,4	22	40,7	1	1,9	1	1,9	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

5. Indikator Perencanaan Pekerjaan

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai indikator perencanaan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Indikator
Perencanaan Pekerjaan

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
24	9	16,7	27	50	13	24,1	4	7,4	1	1,9	54	100

Sumber: data primer diolah 2011

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian ini penting dilakukan guna mengetahui apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Dari hasil pengujian validitas kuesioner yang terdapat dalam angket akan dapat diketahui sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian atau tidak.⁵

Sebagai telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, bahwa kriteria daftar pertanyaan untuk masing-masing variabel dapat dikatakan valid apabila nilai dari r hitung lebih besar atau samadengan nilai r tabel. Untuk mengetahui r hitung peneliti menggunakan alat bantu SPSS *for Windows* versi 18.0 sedangkan untuk mencari r tabel adalah dengan mencarinya dalam tabel (terlampir) dengan harus mengetahui terlebih dahulu nilai derajat kebebasannya. Derajat kebebasan (*degree of*

⁵ Suharto dan Budhi Cahyono “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” *Jurnal Ekonomi*, I (Januari, 2005), h. 22.

freedom) dalam penelitian ini adalah $df = n - k - 1$. Dengan ketentuan n (jumlah responden) adalah 54 responden dan k (variabel independen) adalah 2 (etika kerja Islami dan kepemimpinan Islami) sehingga besarnya df adalah $54 - 2 - 1 = 51$ dengan alpha 0.05 ($\alpha=5\%$), didapat r tabel 0,271.

Tabel 4.18

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Etika Kerja Islam (X1)	q1	0,591	0,271	Valid
	q2	0,476	0,271	Valid
	q3	0,636	0,271	Valid
	q4	0,707	0,271	Valid
	q5	0,646	0,271	Valid
	q6	0,628	0,271	Valid
Kepemimpinan Islam (X2)	q7	0,808	0,271	Valid
	q8	0,764	0,271	Valid
	q9	0,651	0,271	Valid
	q10	0,712	0,271	Valid
	q11	0,774	0,271	Valid
	q12	0,708	0,271	Valid
	q13	0,738	0,271	Valid
	q14	0,721	0,271	Valid
	q15	0,684	0,271	Valid

	q16	0,778	0,271	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	q17	0,658	0,271	Valid
	q18	0,703	0,271	Valid
	q19	0,712	0,271	Valid
	q20	0,679	0,271	Valid
	q21	0,671	0,271	Valid
	q22	0,686	0,271	Valid
	q23	0,535	0,271	Valid
	q24	0,593	0,271	Valid

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2011

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r tabel untuk $(df) = 51$ dengan probabilitas 5% dengan uji dua sisi didapat r tabel sebesar 0,271 selain itu nilai r hitung, artinya masing-masing item pertanyaan dalam dua variabel independen (etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan) adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS)* sebagai alternatif pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 18.0 dan dalam

mengukur reliabilitas di sini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), yang mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($> 0,60$).⁶

Hasil pengujian uji reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu olah statistik SPSS versi 18.0 *for windows* dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha	Keterangan
X 1	6 item	0,651	Reliabel
X2	10 item	0,903	Reliabel
Y	8 item	0,803	Reliabel

Sumber Data: output SPSS, 2011

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa semua variabel X^1 , X^2 dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

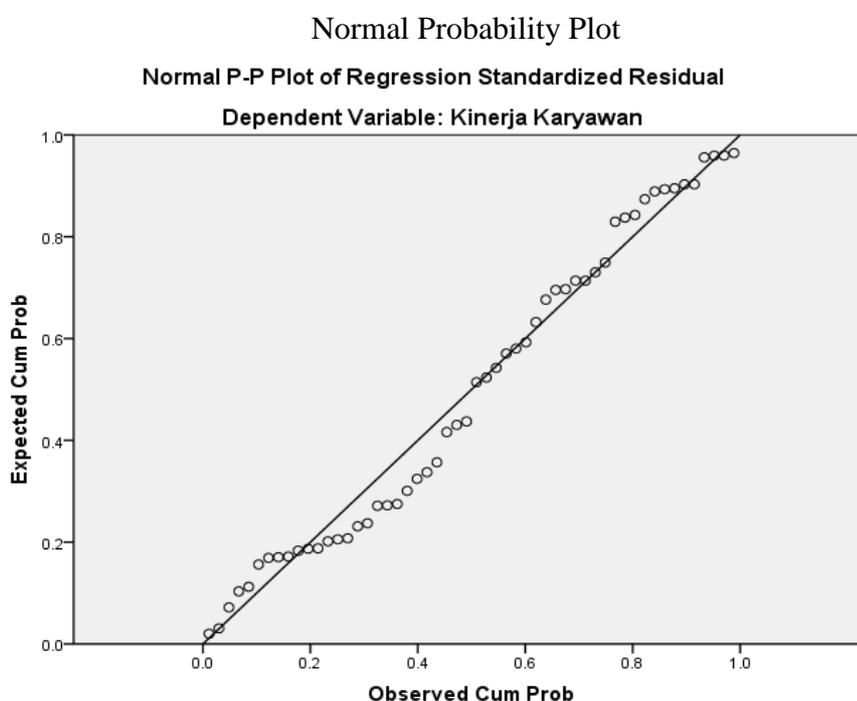
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak.

⁶ *Ibid*, h. 22.

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.⁷ Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.5 sebagai berikut::

Gambar 4.5



Sumber :Data primer yang diperoleh, 2011

Merujuk pada teorinya Santoso (2001) yang menyatakan bahwa: “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005, h. 110

normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas". Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.⁸ Sedangkan dalam Gambar 4.5 terlihat bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Artinya data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) saling berhubungan secara linier. Jika ada kecenderungan adanya multikolinier maka salah satu variabel memiliki gejala multikolinier. Pengujian adanya multikolinier ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing – masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF-nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinier.⁹

Dari hasil pengujian SPSS diperoleh nilai korelasi antar variabel kedua variabel bebas adalah sebagai berikut :

⁸ Santoso Singgih, *SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta : PT. Elex MediaKomputindo, 2002, h. 211.

⁹ Suharto dan Budhi Cahyono, *Op.cit*, h. 25

Tabel 4.20

Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etika Kerja Islam	.906	1.103
Kepemimpinan Islam	.906	1.103

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel rangkuman nilai *Tolerance* dan VIF menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada satu nilai *Tolerance* variabel independen yang memenuhi nilai *Tolerance* yaitu kurang dari 10 % (9,06%). Hal ini berarti bahwa dalam model regresi yang dihasilkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

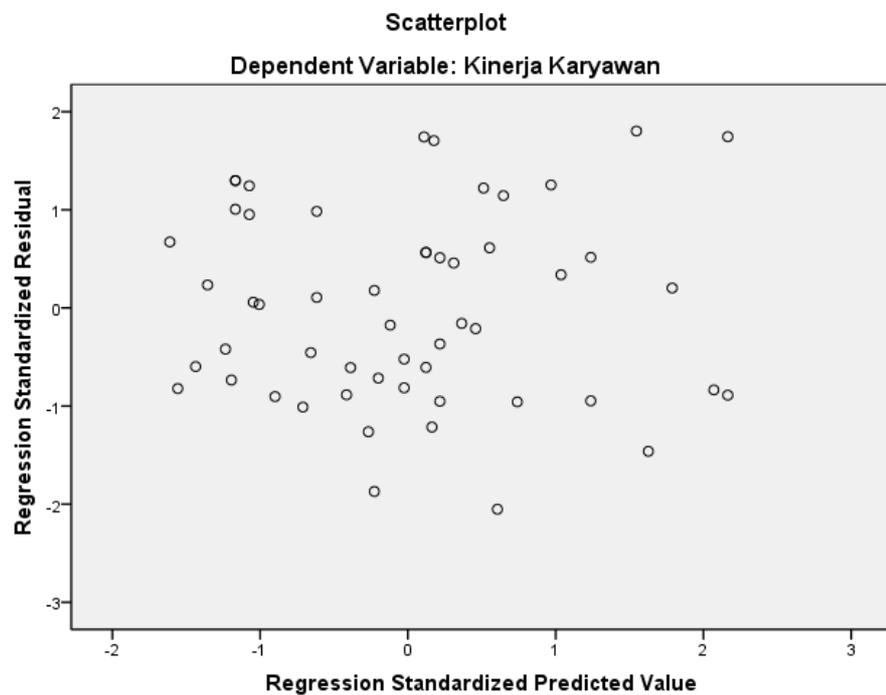
Model regresi yang baik adalah yang homokedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homokedastis terjadi apabila varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan (sama). Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas antar nilai residual dari observasi dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar di

atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada suatu model regresi.¹⁰

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Gambar 4.6

Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diperoleh, 2011

Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

¹⁰ *Ibid*, h. 25

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Test pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan du dan dl pada tabel.¹¹

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji autokorelasi sebagai berikut.

Tabel 4.21

Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df1	df2	
1	2	51	1.395

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel tersebut diatas, angka Durbin-Watson Test sebesar 1,395. Menurut Santoso patokan mendeteksi tidak adanya autokorelasi yaitu jika angka D-W diantara -2 dan +2.¹² Karena angka D-W Test (1,395) terletak diantara -2 dan +2, maka diambil keputusan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi. Sehingga

¹¹ *Ibid*, h. 26

¹² Santoso Singgih, *Op.cit*, h. 218-219

dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini layak untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan

4.4.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Suatu model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel lain. Dalam penelitian ini model persamaan regresi linier ganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (serempak) antara variabel etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS *for Windows* versi 18.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.22

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized
	Coefficients		Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	14.199	4.511	
Etika Kerja Islam	.183	.170	.137
Kepemimpinan Islam	.287	.083	.442

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,183$, $X_2 = 0,287$ dan konstanta sebesar 14,199 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 14,199 + 0,183X_1 + 0,287X_2$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X_1 = Variabel independen (etika kerja Islam)

X_2 = Variabel independen (kepemimpinan Islam)

- a. Nilai konstan (Y) sebesar 14,199 artinya jika variabel etika kerja Islam (X_1) dan variabel kepemimpinan Islam (X_2) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 14,199.
- b. Koefisien regresi X_1 (etika kerja Islami) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b_1) = 0,183. Hal ini berarti setiap ada peningkatan etika kerja Islam (X_1) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel kepemimpinan Islam (X_2) adalah konstan.
- c. Koefisien regresi X_2 (kepemimpinan Islam) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b_2) = 0,287. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kepemimpinan Islam (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan anggapan variabel etika kerja Islami (X_1) adalah konstan.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji hipotesis secara parsial (uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji Statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut ini:.

Tabel 4.23

Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.199	4.511		3.148	.003
Etika Kerja Islam	.183	.170	.137	1.074	.288
Kepemimpinan Islam	.287	.083	.442	3.477	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 54 - 2 - 1$ dengan signifikansi 5% adalah 2,007. Sedangkan penghitungan t hitung sebagaimana terlihat dalam tabel 4.24 diatas, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel etika kerja Islam adalah 1,074 sedangkan nilai t tabel adalah 2,007 yang lebih besar dibandingkan dengan t hitung ($1,074 < 2,007$). Kemudian nilai

probabilitas untuk variabel etika kerja Islam terlihat lebih besar dari 0,05 ($0,288 > 0,05$) Artinya, pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Atau dengan kata lain H1 yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan” adalah ditolak.

Selanjutnya uji hipotesa (uji t) untuk variabel kepemimpinan Islami terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung kepemimpinan Islam adalah sebesar 3,477 dengan probabilitas 0,001 yang lebih kecil dibandingkan nilai probabilitas maksimal 0,05. Jika dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung dari variabel kepemimpinan Islam adalah lebih besar ($3,477 > 2,007$) yang artinya bahwa variabel kepemimpinan Islam secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa kedua yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan” adalah tidak dapat ditolak.

2. Uji hipotesis secara simultan (uji F)

Uji hipotesis secara serentak atau simultan (Uji F) antara variabel bebas etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KJKS/UJKS di wilayah kabupaten Pati.

Hasil analisis uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.24

Hasil Analisis Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200.037	2	100.018	8.566	.001 ^a
Residual	595.463	51	11.676		
Total	795.500	53			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 8,566 sedangkan nilai F tabel untuk $df = 54 - 2 - 1 = 51$ dengan taraf signifikan 5% adalah 3,18 dengan demikian nilai F hitung lebih besar dengan nilai F tabel ($8,566 > 3,18$) dengan nilai probabilitas sebesar 0,001, karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima dan menolak H_0 . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) secara bersama- sama terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) pada pada KJKS/UJKS di wilayah kabupaten Pati.

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap

variabel terikat. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 18.0 *for Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.25

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.222	3.417

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam, Etika Kerja Islam

Penjelasan tabel 4.25 adalah sebagai berikut: nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka r square adalah sebesar 0,251, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) sebesar 25,1%. Jadi besarnya pengaruh secara bersama-sama antara etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada KJKS/UJKS di wilayah kabupaten Pati adalah sebesar 25,1%, sedangkan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Sedangkan secara parsial, pengaruh antara variabel etika kerja Islam (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengaruh kepemimpinan Islam (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat

dilakukan analisis secara parsial/uji determinasi secara parsial sebagai berikut:

Tabel 4.26

Uji Koefisien Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)			
Etika Kerja Islam	.272	.149	.130
Kepemimpinan Islam	.484	.438	.421

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi parsial $X_1 = 0,149$ dan $X_2 = 0,438$ sehingga koefisien determinan untuk $X_1 = 14,9\%$ dan $X_2 = 43,8\%$ terhadap Y. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 14,9%, sedangkan pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Di antaranya adalah gaji yang diberikan, budaya kerja, komitmen karyawan dan lain sebagainya seperti yang telah dijelaskan pada penelitian-penelitian terdahulu.

4.5 Pembahasan

Di dalam pembahasan ini penulis menguraikan fakta-fakta lapangan yang sudah diuraikan di atas kaitannya dengan menjawab rumusan masalah.

Yaitu “Seberapa besar pengaruh etika kerja yang Islam dan kepemimpinan yang Islami terhadap peningkatan kinerja karyawan” adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi linier berganda dapat diketahui dengan melihat angka koefisien regresi, dimana dalam penelitian ini diketahui besarnya parameter standar koefisien *regresi* β_j variabel independen etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara berturut-turut sebesar 0,183 (X_1) dan 0,287 (X_2) dengan konstanta sebesar 14,199 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,199 + 0,183X_1 + 0,287X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X_1 = Variabel independen (etika kerja Islam)

X_2 = Variabel independen (kepemimpinan Islam)

Dengan demikian, terlihat jelas bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel etika kerja Islami dan kepemimpinan Islami adalah positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian setiap terjadi peningkatan kedua variabel independen tersebut diatas, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan catatan, kinerja karyawan konstan pada angka 14,199. Nilai konstan (Y) sebesar 14,199 mengasumsikan bahwa variabel etika kerja Islam (X_1) dan variabel kepemimpinan Islam (X_2) jika nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 14,199 dan jika Koefisien regresi X_1 (etika kerja Islam)

mengalami peningkatan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel kepemimpinan Islam (X_2) adalah konstan. Selanjutnya jika kepemimpinan Islam (X_2) mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan anggapan variabel etika kerja Islam (X_1) adalah konstan.

Pengaruh secara parsial dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien korelasi parsial yang terangkum dalam tabel 4.26 diatas, dimana koefisien determinan untuk X_1 adalah sebesar 14,9% dan X_2 adalah 43,8% terhadap Y. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 14,9%, sedangkan pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kontribusi variabel etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam dalam upaya mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama) dapat diwakili oleh besarnya koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan diatas, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka R^2 (R square) adalah sebesar 0,251, yang artinya besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan adalah sebesar 25,1%, sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Dalam penelitian ini berarti kinerja karyawan hanya 25% dipengaruhi oleh etika kerja dan kepemimpinan yang Islami, dan sisanya 74,9%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Di antaranya adalah gaji yang diberikan, budaya kerja, komitmen karyawan dan lain sebagainya seperti yang telah dijelaskan pada penelitian-penelitian terdahulu.

Besarnya kontribusi masing-masing variabel independen tersebut diatas baik secara parsial maupun parsial masih perlu dianalisa lebih lanjut guna mengetahui apakah hasilnya dapat diterima atau tidak. Dan untuk mengetahui diperlukan uji hipotesa. Diketahui dalam menguji hipotesa secara parsial, diperlukan uji T, sedangkan untuk menguji hipotesa secara simultan diperlukan uji F.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, hasil penghitungan uji T, diketahui nilai t hitung untuk variabel etika kerja Islam adalah lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel ($1,074 < 2,007$), ini artinya uji parsial yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima, yang mana secara otomatis menolak hipotesa 1 yang telah diajukan oleh peneliti. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel kepemimpinan kerja Islami terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($3,477 > 2,007$), artinya bahwa variabel kepemimpinan Islami dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang mana ini secara otomatis hipotesa kedua yang diajukan peneliti tidak dapat ditolak.

Etika kerja Islam pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan di dalam indikator-indikatornya terdapat pertanyaan yang menyangkut emosional dan aspek religi, sehingga

dalam menjawabnya sulit untuk diukur dengan menggunakan angka. Di sisi lain indikator-indikator dari variabel dalam penelitian ini belum pernah diteliti sebelumnya. Sedangkan di dalam penelitian terdahulu yang menggunakan dedikasi kerja, kreatif dan kerja keras sebagai indikator dari etika kerja Islam menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diterimanya hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki andil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sifat-sifat kepemimpinan yang Islami diperlukan seorang pimpinan atau manajer dalam menggerakkan bawahannya dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas. Sejalan dengan kepemimpinan yang dilaksanakan Nabi dengan penerapan sifat-sifat yang terpuji, di antaranya cinta kebenaran, dapat menjaga amanah, ikhlas, dan bijaksana sesuai dengan indikator kepemimpinan Islam di dalam penelitian ini.

Dalam upaya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara simultan, uji F diperlukan. Dibahasan sebelumnya telah diuraikan bahwa nilai F hitung lebih besar dengan F tabel ($8,566 > 3,18$) ini artinya, secara tegas bahwa secara serempak variabel independen (etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Atau dengan kata lain, hipotesa ketiga yang diajukan peneliti adalah dapat diterima.