

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Fakultas Syari'ah**

IAIN Walisongo memiliki perbedaan latar belakang sejarah pendirian dengan UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta (waktu itu masih IAIN) dan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kedua UIN ini berdiri atas *good will* pemerintah. Sedangkan IAIN Walisongo lahir karena kebutuhan riil umat Islam di Jawa Tengah untuk memiliki suatu Perguruan Tinggi Islam yang sesuai dengan kondisi dan situasi masyarakat. Pendirian IAIN Walisongo betul-betul muncul dari aspirasi bawah dan atas inisiatif tokoh-tokoh agama Jawa Tengah, yang direspon secara positif oleh elemen-elemen masyarakat lainnya.

Aktifitas perintisan pertama berawal dari gagasan dan pemikiran Drs. Soenarto Notowidago untuk mendirikan sebuah Perguruan Tinggi Islam yang berpusat di pantai utara Jawa Tengah. Gagasan tersebut berangkat dari kenyataan bahwa mayoritas penduduk Jawa Tengah khususnya bagian utara beragama Islam. Pada sisi lain, Jawa Tengah merupakan salah satu basis kekuatan Partai Komunis Indonesia (PKI). Kehadiran Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah di samping untuk mendalami ajaran Islam serta upaya dakwah Islamiyah, juga untuk menanggulangi dan membendung kekuatan dan gerakan komunis.

Drs. Soenarto Notowidagdo menyebarluaskan gagasannya sejak 1958 sewaktu ia menjadi Ketua Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama' (NU) Jawa Tengah. Namun gagasan tersebut baru menjadi kenyataan setelah beliau terpilih menjadi Bupati Kudus pada tahun 1962. Dengan pertimbangan bahwa masyarakat Kudus mayoritas beragama Islam, dengan mata pencaharian utama dibidang perdagangan dan pertanian, akhirnya diputuskan rencana untuk mendirikan perguruan tinggi di Kudus dengan dua fakultas, yaitu Fakultas Agama dan Fakultas Ekonomi.

Perintisan kedua yaitu di Semarang, tepatnya pada bulan Desember 1966. Setelah kepindahannya dari Kudus, Drs. Soenarto Notowidagdo menjadi anggota Badan Pemerintah Harian (BPH) Propinsi Jawa Tengah. Pada pertemuan forum musyawarah dengan para pejabat dan beberapa tokoh muslim, menghasilkan beberapa keputusan, antara lain menyepakati pembentukan Fakultas Syari'ah di Semarang.

Untuk merealisasikan kesepakatan itu dibentuk dua tim, yaitu pertama Badan Edukatif yang mengurus segala persiapan pendirian Fakultas Syari'ah, diketuai oleh Drs. Soenarto Notowidagdo. Kedua, Yayasan Al Jami'ah yang bertugas untuk mengusahakan dana, dipimpin oleh KH. Ali Masyhar, Kepala Perwakilan Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah.

Proses pendirian Fakultas Syari'ah tidak bisa terlaksana secara cepat, karena antara kedua tim tersebut memiliki perbedaan pandangan yang prinsip mengenai status lembaga yang akan didirikan. Persoalan tersebut adalah apakah institusi yang akan didirikan nanti menginduk ke IAIN

Sunan Kalijaga atau berdiri sebagai IAIN yang independen. Drs. Soenarto menghendaki agar Fakultas Syari'ah berdiri sendiri sebagai IAIN di Jawa Tengah. Alasannya pertama, Semarang merupakan ibukota Jawa Tengah. Kedua mengacu kepada TAP MPRS No. II/MPRS/1960 tentang pendirian IAIN di berbagai daerah, maka pendirian IAIN di Semarang sebagai institusi yang mandiri bukan cabang adalah suatu tindakan yang legal formal.

Karena perbedaan prinsip, sebagai jalan keluarnya rencana pendirian Fakultas Syari'ah diubah menjadi Fakultas Dakwah, realisasinya diserahkan kepada Drs. H. Masdar Helmy dengan dasar putusan MPRS Nomor II/1962.

Setelah IAIN Walisongo berdiri perbedaan tersebut cair karena adanya kesatuan misi dari kedua tokoh untuk mendirikan Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. Ini dibuktikan oleh KH. Ali Masyhar dengan menyediakan fasilitas gedung, kantor dan sarana perkuliahan milik Yayasan Al Jami'ah yang dipimpinnya untuk kegiatan belajar mengajar IAIN Walisongo Jawa Tengah di Semarang. Gedung tersebut dipergunakan sampai IAIN Walisongo memiliki kampus sendiri di Jrah Kecamatan Tugu Semarang tahun 1975.

Selanjutnya Drs. Soenarto Notowidagdo dengan persetujuan lisan Menteri Agama KH. Moh Dahlan membentuk panitia baru yang diberi nama Panitia Pendiri IAIN Walisongo Jawa Tengah di Semarang. Panitia ini mendapatkan dukungan dari Mayjen Munadi Gubernur Jawa Tengah,

Mayjen Soerono Pangdam VII Diponegoro, Sugiri, SH. Kajati Jawa Tengah, dan H. Imam Sofwan Ketua DPR-GR Jawa Tengah.

Sejak tahun 1963, usaha pendirian IAIN Walisongo Jawa Tengah terus dilakukan dengan cara mendirikan beberapa fakultas di daerah seperti Fakultas Syari'ah di Bumiayu, Fakultas Syari'ah di Demak, Fakultas Ushuluddin di Kudus, Fakultas Ushuluddin di Slawi Tegal, Fakultas Tarbiyah di Salatiga dan Fakultas Dakwah di Semarang. Eksistensi beberapa Fakultas di daerah tersebut menjadi daya picu (*trigger*) untuk segera didirikannya IAIN sebagai institusi induk. Kebutuhan akan keberadaan IAIN sebagai perguruan tinggi Islam merupakan sesuatu yang mendesak dan harus segera direalisasikan.

#### **4.1.2 Pertumbuhan dan Perkembangan IAIN Walisongo**

IAIN Walisongo telah mengalami perkembangan dan perubahan, baik pada struktur kelembagaan IAIN maupun komposisi fakultasnya. Secara institusional, IAIN Walisongo setelah resmi menjadi perguruan tinggi negeri pada 6 April 1970 membawahi lima fakultas, yaitu Fakultas Dakwah di Semarang, Fakultas Syari'ah di Bumiayu, Fakultas Ushuluddin di Kudus, dan Fakultas Tarbiyah di Salatiga.

Pada perkembangan berikutnya IAIN Walisongo mengalami perubahan dan perkembangan antara lain berkaitan dengan rasionalisasi beberapa fakultas cabang. Sebagai tindak lanjut dari hasil raker IAIN se-Indonesia tahun 1973 di Ciumbuleuit Bandung, dan Instruksi Diperta No.

D.VI/Ed/166/73, IAIN Walisongo menyelenggarakan rasionalisasi beberapa fakultas sebagai berikut:

1. Berdasar keputusan Menteri Agama RI No. 35 Tahun 1973, Fakultas Tarbiyah Cabang Kudus dipindahkan lokasinya ke Semarang dan berubah menjadi statusnya sebagai fakultas induk.
2. Fakultas Syari'ah Cabang Demak dipindahkan ke Semarang dan berubah menjadi fakultas induk setelah terbit Keputusan Menteri Agama RI No. 36 Tahun 1973.
3. Dengan keputusan Menteri Agama No. 37 Tahun 1973, Fakultas Syari'ah Cabang Bumiayu dipindahkan lokasinya ke Pekalongan dengan status sama, yakni Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Cabang Pekalongan.
4. Berdasar keputusan Menteri Agama No. 17 Tahun 1974, Fakultas Ushuluddin Cabang Tegal juga dipindah lokasinya ke Semarang dan berstatus sebagai fakultas induk.

Dengan rasionalisasi ini, maka komposisi fakultas di lingkungan IAIN Walisongo adalah sebagai berikut:

1. Fakultas Dakwah di Semarang (fakultas induk).
2. Fakultas Syari'ah di Semarang (fakultas induk).
3. Fakultas Tarbiyah di Semarang (fakultas induk).
4. Fakultas Ushuluddin di Semarang (fakultas induk).
5. Fakultas Tarbiyah di Salatiga (fakultas cabang).
6. Fakultas Syari'ah di Pekalongan (fakultas cabang).

Pada tanggal 19 April 2013 Fakultas Syari'ah berubah menjadi Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam, yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 17 tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Lalu pada awal tahun 2014 Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam di pecah menjadi dua Fakultas yaitu Fakultas Syari'ah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tepatnya pada tanggal 19 November 2013 yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor : 82 tahun 2013 Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor :17 tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Berdasarkan Peraturan Presiden No. 130 pada tanggal 16 Oktober 2014 IAIN Walisongo Semarang telah resmi menjadi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

#### **4.1.3 Visi dan Misi Fakultas Syari'ah**

##### **1. Visi**

Terdepan dalam riset dan pengembangan ilmu-ilmu Syari'ah berbasis *unity of science* untuk kemanusiaan dan peradaban.

##### **2. Misi**

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dalam bidang ilmu Syari'ah berbasis riset dan *unity of sciences*
- b. Mengembangkan riset di bidang ilmu-ilmu syari'ah berbasis *unity of sciences*

- c. Menyelenggarakan pengabdian masyarakat di bidang ilmu-ilmu Syari'ah untuk *community development* berbasis riset
- d. Melahirkan lulusan dan praktisi dalam bidang ilmu-ilmu Syari'ah yang berakhlaqul karimah
- e. Mengembangkan kerjasama dengan berbagai lembaga di bidang ilmu-ilmu Syari'ah
- f. Mengembangkan nilai-nilai kearifan lokal yang terkait dengan ilmu-ilmu Syari'ah

## **4.2 Penyajian Data**

### **4.2.1. Gambaran Umum Responden**

Untuk mengetahui besarnya korelasi antara training *Islamic Excellent Service* terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang, maka dilakukan penelitian dengan menyebarkan angket atau kuesioner sebanyak 18 responden sesuai dengan jumlah karyawan di Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang yang telah mengikuti training *Islamic Excellent Service*. Jumlah kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 18 eksemplar. Setelah dilakukan verifikasi, dari 18 kuesioner yang terkumpul ternyata semua item pernyataan-pernyataan diisi dengan lengkap. Dengan demikian kuesioner yang berjumlah 18 eksemplar tersebut seluruhnya dapat diolah. Berikut ini adalah tabel-tabel yang disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai gambaran responden.

**Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki-laki	10	55,56
Perempuan	8	44,44
Jumlah	18	100,00

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 10 responden laki-laki dengan persentase 55,56% dan 8 orang responden perempuan dengan persentase 44,44%. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki, pada Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang.

**Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Umur Responden**

Umur	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
17 - 29 th	2	11,11
30 - 40 th	7	38,89
> 40 th	9	50,00
Jumlah	18	100,00

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia 17-29 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 11,11%, karyawan yang berusia 30-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 38,89%, dan karyawan yang berumur lebih dari 40 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 50,00%. Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa karyawan di pada Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang memiliki rata-rata usia lebih dari 40 tahun. Pada tingkat ini biasanya karyawan masih berada pada tingkat produktif, dimana karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

Di bawah ini adalah data responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMA	5	27,78
Diploma	2	11,11
Sarjana	11	61,11
Jumlah	18	100,00

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang yang telah mengikuti training *Islamic Excellent Service*, tingkat pendidikan dimulai dari lulusan SMA sebanyak 5 orang (27,78%), karyawan yang lulusan Diploma sebanyak 2 orang (11,11%) sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 11 orang (61,11%). Dari keterangan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang memiliki tingkat pendidikan yang beragam mulai dari SMA, Diploma dan Sarjana.

Data terkait jenis pekerjaan responden, sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pekerjaan Responden**

No	Pekerjaan	F	%
1	PNS	18	100
2	Swasta	0	0%
	Total	18	100

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden pada karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang semua pada kategori pekerjaan PNS yaitu 100%, dan tidak ada seorangpun yang pekerjaan swasta.

#### 4.2.2. Indikator Training (Variabel X) yang Berpengaruh terhadap

### **Kinerja Karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo (Variabel Y)**

Dari hasil penyebaran angket penelitian yang telah dilakukan peneliti pada tanggal 1 - 5 September 2014 di Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang menunjukkan bahwa dari variabel X (*Training Islamic Excellent Service*), indikator yang mampu memberikan kontribusi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang adalah penjernihan emosi (*zero mind*), membangun mental (*mental building*), ketangguhan pribadi (*personal strength*) dan ketangguhan sosial (*sosial strength*). Hal ini sejalan dengan teori sebagaimana dalam bab II.

#### **4.2.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian**

Di bawah ini akan dideskripsikan hasil penelitian yang diperoleh dari angket berupa jawaban dari responden yaitu karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang yang telah mengikuti training *Islamic Excellent Service* terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang.

Melalui angket, responden ditanya mengenai sikap mereka terhadap item-item pernyataan yang sudah disediakan alternatif jawabannya dengan kategori: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Item pernyataan ini merupakan gambaran respon dari responden terhadap hal-hal yang telah mereka alami pasca mengikuti training *Islamic*

*Excellent Service* pada 1-2 Februari 2013 di Hotel Kencana Bandungan Kab. Semarang, serta pengaruh training *Islamic Excellent Service* terhadap kinerja karyawan di Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang.

#### **4.2.3.1. Tanggapan Responden Terhadap Penjernihan Emosi (*zero mind*)**

Indikator pertama dari variabel X ini diwakili tujuh sub item pernyataan yaitu hasil pekerjaan rekan kerja responden sangat berarti bagi pencapaian tujuan Fakultas Syari'ah, tidak pernah khawatir ketika melimpahkan pekerjaan pada rekan kerja, responden termasuk orang yang tidak cepat puas dengan apa yang responden peroleh, responden selalu yakin bahwa target kerja responden akan terpenuhi, responden selalu yakin dan mampu dengan apa yang responden kerjakan, responden selalu membantu rekan kerja responden ketika mengalami kesulitan, dan kebersihan dan kerapihan tempat kerja merupakan tanggung jawab semua karyawan.

Adapun pendapat responden terhadap indikator penjernihan emosi (*zero mind*) dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan Penjernihan Emosi**  
*(Zero Mind)*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Hasil pekerjaan rekan kerja saya sangat berarti bagi pencapaian tujuan Fakultas Syari'ah	0%	67%	33%	0%	0%
2.	Saya tidak pernah khawatir ketika melimpahkan pekerjaan pada rekan kerja saya	17%	33%	50%	0%	0%
3.	Saya termasuk orang yang tidak cepat puas dengan apa yang saya peroleh	0%	61%	39%	0%	0%
4.	Saya selalu yakin bahwa target kerja saya akan terpenuhi	6%	50%	44%	0%	0%
5.	Saya selalu yakin dan mampu dengan apa yang saya kerjakan	11%	78%	11%	0%	0%
6.	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mengalami kesulitan	17%	44%	39%	0%	0%
7.	Kebersihan dan kerapian tempat kerja merupakan tanggung jawab semua karyawan	11%	44%	44%	0%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pernyataan hasil pekerjaan rekan kerja responden sangat berarti bagi pencapaian tujuan Fakultas Syari'ah terdapat 67% responden menyatakan setuju, itu berarti responden tidak mudah meremehkan pekerjaan rekan kerja responden dan selalu berpositif *thinking* terhadap apa yang ada disekitar responden.

Responden tidak pernah khawatir ketika melimpahkan pekerjaan pada rekan kerja responden terdapat 50% mengatakan netral, dalam hal ini berarti responden masih belum bisa percaya kepada sesama rekan kerja dilain waktu mereka bisa percaya

namun di lain waktu mereka juga bisa tidak mempercayai rekan kerja mereka.

Responden termasuk orang yang tidak cepat puas dengan apa yang responden peroleh terdapat 61% mengatakan setuju, berarti karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo merupakan karyawan yang tidak cepat puas terhadap hasil pekerjaan mereka. Mereka selalu ingin menambah wawasan, ilmu, dan selalu ingin menambah kemampuan mereka dalam bekerja.

Responden selalu yakin bahwa target kerja responden akan terpenuhi terdapat 50% responden mengatakan setuju, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu *positif thinking* mereka yakin dengan kemampuan yang mereka miliki dan mereka tidak mudah menyerah terhadap masalah atau pekerjaan yang mereka hadapi.

Responden selalu yakin dan mampu dengan apa yang responden kerjakan terdapat 78% responden mengatakan setuju, berarti karyawan memiliki sifat yang tidak mudah menyerah selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Responden selalu membantu rekan kerja responden ketika mengalami kesulitan terdapat 44% mengatakan setuju, itu berarti para responden peduli terhadap lingkungan mereka. Mereka mau membantu rekan kerja mereka yang sedang

mengalami kesulitan dalam bekerja, mereka tidak mementingkan diri mereka sendiri.

Dan pernyataan kebersihan dan kerapian tempat kerja merupakan tanggung jawab semua karyawan terdapat 44% mengatakan setuju dan 44 % menjawab netral. Dapat disimpulkan para responden mereka peduli terhadap kebersihan lingkungan mereka dan sebagian responden mereka memilih netral dengan keadaan lingkungan yang ada disekitar mereka.

#### **4.2.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Membangun Mental (*mental building*)**

Dalam variabel membangun mental (*mental building*) disini diwakili oleh delapan pernyataan, yaitu adalah tidak sulit, berlaku adil terhadap semua rekan kerja dan terhadap semua pihak yang membutuhkan pelayanan, rekan kerja responden meneladani loyalitas, semangat kerja dan semangat kerja responden, responden mampu menjaga kepercayaan dari rekan kerja responden, responden tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang belum jelas ketentuannya, responden sering menyampaikan ide-ide perbaikan kinerja, terutama bila terjadi pemborosan (*improvidence*), dalam bekerja 100% responden sudah memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi), responden tidak pernah mengalami kesulitan dalam mengoperasikan peralatan kerja dan juga responden memahami teknologi, dan

responden mampu memberikan solusi terhadap masalah-masalah akademik maupun non akademik yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) responden. Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan Membangun Mental**  
**(*mental building*)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Saya tidak sulit, berlaku adil terhadap semua rekan kerja dan terhadap semua pihak yang membutuhkan pelayanan	0%	22%	78%	0%	0%
2.	Rekan kerja saya meneladani loyalitas, semangat kerja dan semangat kerja responden	0%	56%	44%	0%	0%
3.	Saya mampu menjaga kepercayaan dari rekan kerja responden	0%	44%	56%	0%	0%
4.	Saya tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang belum jelas ketentuannya	6%	67%	28%	0%	0%
5.	Saya sering menyampaikan ide-ide perbaikan kinerja, terutama bila terjadi pemborosan ( <i>improvidence</i> )	0%	22%	78%	0%	0%
6.	Dalam bekerja 100% saya sudah memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi)	6%	44%	50%	0%	0%
7.	Saya tidak pernah mengalami kesulitan dalam mengoperasikan peralatan kerja dan juga saya memahami teknologi	17%	33%	50%	0%	0%
8.	Saya mampu memberikan solusi terhadap masalah-masalah akademik maupun non akademik yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) saya	0%	44%	56%	0%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pernyataan responden tidak sulit, berlaku adil terhadap semua rekan kerja dan terhadap semua pihak yang membutuhkan pelayanan terdapat 78% responden menyatakan netral. Maka dapat disimpulkan kadang para responden bisa bijaksana terhadap siapapun yang membutuhkan pelayanan, dan kadang para responden masih belum bisa bijaksana terhadap siapapun yang membutuhkan pelayanan dari responden.

Rekan kerja responden meneladani loyalitas, semangat kerja dan semangat kerja responden terdapat 56% mengatakan setuju. Berarti responden sendiri mampu menjadi contoh atau *benchmark* bagi rekan kerja responden.

Responden mampu menjaga kepercayaan dari rekan kerja responden terdapat 56% mengatakan netral. Maka dapat disimpulkan responden kadang mereka bisa amanah dengan rekan kerja mereka namun kadang responden juga belum mampu menjaga amanah yang diberikan pada rekan kerja responden.

Responden tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang belum jelas ketentuannya terdapat 67% responden mengatakan setuju. Itu berarti responden tergolong orang yang kritis dalam melaksanakan pekerjaan, mereka tidak mengerjakan pekerjaan yang belum jelas ketentuannya.

Responden sering menyampaikan ide-ide perbaikan kinerja, terutama bila terjadi pemborosan (*improvidence*) terdapat 78% responden mengatakan netral, berarti sebagian responden sudah ada yang mampu untuk menyampaikan ide-idenya dan sebagian lagi masih ada yang belum mampu untuk menyampaikan ide-ide mereka.

Dalam bekerja 100% responden sudah memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) terdapat 50% mengatakan netral, berarti sebagian dari responden sudah mampu memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dan sebagian masih belum mampu untuk memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi).

Responden tidak pernah mengalami kesulitan dalam mengoperasikan peralatan kerja dan juga responden memahami teknologi terdapat 50% mengatakan netral, maka dapat diambil kesimpulan sebagian responden tidak mengalami kesulitan dan memahami teknologi yang ada dan sebagian lagi masih belum mampu memahami perkembangan teknologi.

Responden mampu memberikan solusi terhadap masalah-masalah akademik maupun non akademik yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) responden terdapat 56% mengatakan netral. Berarti sebagian responden telah mampu memberikan solusi-solusi yang menyangkut dengan masalah

yang dihadapi akademik maupun non akademik dan sebagian yang lain masih belum mampu memberikan berbagai solusi.

#### **4.2.3.3. Tanggapan Responden Terhadap Ketangguhan Pribadi (*personal strength*)**

Dalam variabel ketangguhan pribadi (*personal strength*) disini diwakili oleh delapan pernyataan, yaitu semua permasalahan kerja tidak ada yang tidak bias diselesaikan, responden mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pekerjaan responden, responden biasa mengucapkan salam sebelum masuk ke dalam ruangan, responden membiasakan tersenyum dan menyapa setiap bertemu dengan orang lain, responden berjabat tangan ketika bertemu dengan rekan kerja responden, sebelum mulai bekerja, terlebih dahulu responden memeriksa peralatan kerja, responden selalu membuang sampah pada tempatnya dan sebelum meninggalkan ruang kerja, responden selalu memastikan semua peralatan kerja selalu dalam posisi *off* (mati). Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan Ketangguhan**  
**Pribadi (*personal strength*)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Semua permasalahan kerja tidak ada yang tidak bisa diselesaikan	6%	33%	61%	0%	0%
2.	Saya mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pekerjaan saya	6%	78%	17%	0%	0%
3.	Saya biasa mengucapkan salam sebelum masuk ke dalam ruangan	17%	44%	39%	0%	0%
4.	Saya membiasakan tersenyum dan menyapa setiap bertemu dengan orang lain	6%	56%	39%	0%	0%
5.	Saya berjabat tangan ketika bertemu dengan rekan kerja saya	6%	28%	67%	0%	0%
6.	Sebelum mulai bekerja, terlebih dahulu saya memeriksa peralatan kerja	0%	39%	61%	0%	0%
7.	Saya selalu membuang sampah pada tempatnya	11%	39%	50%	0%	0%
8.	Sebelum meninggalkan ruang kerja, saya selalu memastikan semua peralatan kerja selalu dalam posisi <i>off</i> (mati)	0%	44%	56%	0%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pernyataan semua permasalahan kerja tidak ada yang tidak bisa diselesaikan terdapat 56% mengatakan netral. Berarti sebagian responden mampu dan optimis jika mereka mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan dan sebagian yang

lain belum mampu dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan.

Responden mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pekerjaan responden terdapat 78% mengatakan setuju, itu berarti para responden sudah bisa melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pekerjaan mereka.

Responden biasa mengucapkan salam sebelum masuk ke dalam ruangan terdapat 44% mengatakan setuju, maka kebiasaan-kebiasaan kecil seperti mengucapkan salam sebelum masuk dalam ruangan merupakan kebiasaan yang sudah sering di laksanakan para responden dan mereka mampu melaksanakannya.

Responden membiasakan tersenyum dan menyapa setiap bertemu dengan orang lain terdapat 56% mengatakan setuju, itu berarti responden sudah mampu melaksanakan kebiasaan-kebiasaan kecil yang dilakukan dalam setiap harinya.

Responden berjabat tangan ketika bertemu dengan rekan kerja responden terdapat 67% mengatakan netral, berarti sebagian responden sudah membiasakan melaksanakan kebiasaan kecil seperti berjabat tangan ketika bertemu dengan rekan kerja dan sebagian yang lain masih belum melaksanakannya.

Sebelum mulai bekerja, terlebih dahulu responden memeriksa peralatan kerja terdapat 61% mengatakan netral, maka itu berarti sebagian responden sudah biasa memeriksa peralatan kerja sebelum mereka bekerja dan sebagian yang lain masih belum melaksanakan kebiasaan tersebut.

Responden selalu membuang sampah pada tempatnya terdapat 50% mengatakan netral, itu berarti sebagian responden sudah peduli dengan kebersihan yang ada disekitar mereka dan mereka membiasakan kebiasaan kecil tersebut dan sebagian yang lain masih belum menyadari akan kebersihan yang ada disekitar mereka.

#### **4.2.3.4. Tanggapan Responden Terhadap Ketangguhan Sosial (*sosial strength*)**

Dalam variabel ketangguhan sosial (*sosial strength*) disini diwakili oleh tiga pernyataan, yaitu berbeda pendapat dalam bekerja tidak akan mengganggu efektivitas kerja karyawan, responden mampu memahami karakter semua rekan kerja responden sehingga mudah beradaptasi dengan mereka dan responden termasuk orang yang tidak cepat emosi. Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan Ketangguhan Pribadi**  
*(personal strength)*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Berbeda pendapat dalam bekerja tidak akan mengganggu efektivitas kerja karyawan	6%	56%	39%	0%	0%
2.	Saya mampu memahami karakter semua rekan kerja saya sehingga mudah beradaptasi dengan mereka	6%	33%	61%	0%	0%
3.	Saya termasuk orang yang tidak cepat emosi	6%	39%	56%	0%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pernyataan berbeda pendapat dalam bekerja tidak akan mengganggu efektivitas kerja karyawan terdapat 56% mengatakan setuju, berarti meskipun terdapat perbedaan dalam hal pendapat responden tetap mampu menghargai setiap perbedaan yang ada.

Responden mampu memahami karakter semua rekan kerja responden sehingga mudah beradaptasi dengan mereka terdapat 61% mengatakan netral. Itu berarti sebagian dari responden mereka sudah mampu beradaptasi dengan lingkungan mereka, dan sebagian yang lain belum mampu beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Responden termasuk orang yang tidak cepat emosi terdapat 56% mengatakan netral. Dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa sebagian dari responden mereka mampu

menerima dan mengatasi perbedaan yang ada di lingkungan mereka, dan sebagian yang lain belum mampu untuk menerima dan mengatasi perbedaan yang ada dalam lingkungan mereka.

#### 4.2.3.5. Tanggapan Responden Terhadap *Goals* (tujuan)

Dalam variabel *goals* (tujuan) disini diwakili oleh lima pernyataan, yaitu responden bekerja karna pendidikan yang telah responden peroleh, responden bekerja untuk keluarga, responden bekerja untuk masa depan, responden bekerja untuk kepentingan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang dan bekerja merupakan salah satu sarana mendekati diri kepada Allah. Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan *Goals* (tujuan)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Saya bekerja karna pendidikan yang telah saya peroleh	17%	22%	61%	0%	0%
2.	Saya bekerja untuk keluarga	6%	44%	50%	0%	0%
3.	Saya bekerja untuk masa depan	6%	33%	61%	0%	0%
4.	Saya bekerja untuk kepentingan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang	6%	72%	22%	0%	0%
5.	Bekerja merupakan salah satu sarana mendekati diri kepada Allah	22%	28%	50%	0%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pernyataan responden bekerja karna pendidikan yang telah responden

peroleh terdapat 61% mengatakan netral. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor pendidikan bukanlah satu-satunya alasan bagi responden untuk bekerja, namun sebagian dari responden memilih bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor mereka untuk bekerja.

Responden bekerja untuk keluarga terdapat 50% mengatakan netral, berarti sebagian dari responden setuju apabila salah satu faktor responden bekerja adalah untuk keluarga responden dan sebagian responden memilih netral.

Responden bekerja untuk masa depan terdapat 61% mengatakan netral. Berarti sebagian dari responden setuju apabila salah satu faktor responden bekerja adalah untuk masa depan responden dan untuk mencukupi kebutuhan responden, dan sebagian yang lain memilih netral.

Responden bekerja untuk kepentingan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang terdapat 72% mengatakan setuju. Berarti salah satu faktor responden bekerja adalah karena faktor *profit oriented*, yaitu untuk kepentingan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang.

Bekerja merupakan salah satu sarana mendekatkan diri kepada Allah terdapat 50% mengatakan netral. Berarti sebagian responden setuju apabila salah satu faktor responden bekerja

adalah karna faktor ibadah kepada Allah, dan sebagian reponden memilih netral.

#### 4.2.3.6. Tanggapan Responden terhadap *Standart* (standar)

Dalam variabel *standart* (standar) disini diwakili oleh dua pernyataan, yaitu responden selalu mengerjakan tugas tepat waktu dan responden bekerja sesuai dengan *job description* (uraian tugas) yang ada. Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan *Standart* (standar)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Saya selalu mengerjakan tugas tepat waktu	6%	56%	39%	0%	0%
2.	Saya bekerja sesuai dengan <i>job description</i> (uraian tugas) yang ada	6%	22%	72%	0%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pernyataan responden selalu mengerjakan tugas tepat waktu terdapat 56% mengatakan setuju, berarti responden tergolong karyawan yang selalu *on time* dalam hal pekerjaan. Dan responden bekerja sesuai dengan *job description* (uraian tugas) yang ada terdapat 72% mengatakan netral. Itu berarti sebagian responden sudah

bekerja sesuai dengan *job description* dan sebagian responden masih belum bekerja sesuai dengan *job description*.

#### 4.2.3.7. Tanggapan Responden terhadap *Feed back* (umpan balik)

Dalam variabel *feed back* (umpan balik) disini diwakili oleh satu pernyataan, yaitu kritik dan saran dari rekan kerja adalah sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas kerja. Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan *Feed back* (umpan balik)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Kritik dan saran dari rekan kerja adalah sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas kerja	6%	33%	61%	0%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pernyataan kritik dan saran dari rekan kerja adalah sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas kerja terdapat 61% mengatakan netral. Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian responden masih belum setuju bila mendapat kritik dan saran dari rekan kerja responden, dan sebagian yang lain memilih setuju jika mereka mendapat kritik dan saran dari rekan kerja responden.

#### 4.2.3.8. Tanggapan Responden terhadap *Means* (alat atau sarana)

Dalam variabel *means* (alat atau sarana) disini diwakili oleh satu pernyataan, yaitu Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo telah mampu memenuhi kebutuhan alat atau sarana kerja para karyawan. Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan *Means* (alat atau sarana)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo telah mampu memenuhi kebutuhan alat atau sarana kerja para karyawan	6%	44%	44%	6%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pertanyaan

Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo telah mampu memenuhi kebutuhan alat atau sarana kerja para karyawan terdapat 44% mengatakan netral maupun setuju. Berarti Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang telah mampu memenuhi kebutuhan pimer para karyawannya, dan sebagian responden memilih netral.

#### 4.2.3.9. Tanggapan Responden terhadap *Competence* (kompetensi)

Dalam variabel *competence* (kompetensi) disini diwakili oleh satu pernyataan, yaitu responden mampu menyelesaikan semua pekerjaan karena responden telah memenuhi syarat administratif dan syarat keterampilan. Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan *Competence* (kompetensi)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan karena saya telah memenuhi syarat administratif dan syarat keterampilan	0%	39%	61%	0%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pernyataan responden mampu menyelesaikan semua pekerjaan karena responden telah memenuhi syarat administratif dan syarat keterampilan terdapat 61% mengatakan netral. Maka sebagian responden telah mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan kemampuan yang responden miliki dan sebagian yang lain memilih netral.

#### 4.2.3.10. Tanggapan Responden terhadap *Motive* (motif)

Dalam variabel *motive* (motif) disini diwakili oleh tiga pernyataan, yaitu gaji, tunjangan, dan penghasilan lain yang telah diberikan oleh Fakultas Syari'ah mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, promosi jabatan di Fakultas Syari'ah dilakukan secara adil dan bijaksana mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan responden sering memotivasi rekan kerja dengan sentuhan rohaniah. Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.14 berikut

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan *Motive* (motif)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Gaji, tunjangan, dan penghasilan lain yang telah diberikan oleh Fakultas Syari'ah mampu meningkatkan semangat kerja karyawan	6%	56%	39%	0%	0%
2.	Promosi jabatan di Fakultas Syari'ah dilakukan secara adil dan bijaksana mampu meningkatkan semangat kerja karyawan	6%	61%	33%	0%	0%
3.	Saya sering memotivasi rekan kerja dengan sentuhan rohaniah	6%	33%	56%	6%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pernyataan gaji, tunjangan, dan penghasilan lain yang telah diberikan oleh Fakultas Syari'ah mampu meningkatkan semangat kerja karyawan terdapat 56% mengatakan setuju. Berarti dengan

adanya gaji, tunjangan, dan penghasilan lain yang diberikan pada responden itu semua dapat menjadi motivasi kerja para responden.

Promosi jabatan di Fakultas Syari'ah dilakukan secara adil dan bijaksana mampu meningkatkan semangat kerja karyawan terdapat 61% mengatakan setuju. Maka artinya promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja responden.

Responden sering memotivasi rekan kerja dengan sentuhan rohaniah terdapat 56% mengatakan netral. Berarti sebagian responden telah memberikan motivasi kerja untuk rekan kerja responden dalam hal rohaniah dan sebagian yang lain memilih netral.

#### **4.2.3.11. Tanggapan Responden terhadap *Opportunity* (peluang)**

Dalam variabel *opportunity* (peluang) disini diwakili oleh satu pernyataan, yaitu setiap karyawan harus bisa mendapatkan atau memberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan kerjanya. Untuk mengetahui respon responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Berkaitan dengan *Opportunity***  
**(peluang)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Jml %	Jml %	Jml %	Jml %	Jml %
1.	Setiap karyawan harus bisa mendapatkan atau memberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan kerjanya	11%	33%	56%	0%	0%

Tanggapan responden berkaitan dengan item pertanyaan setiap karyawan harus bisa mendapatkan atau memberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan kerjanya terdapat 56% mengatakan netral. Berarti sebagian responden lebih memilih netral untuk mendapatkan atau memberikan kesempatan dalam menunjukkan kemampuan kerjanya.

#### 4.2.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>80</sup> Dari hasil uji validitas, terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator (X dan Y)

---

<sup>80</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi...*, h. 45

menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid sebagaimana pada tabel 4.16 berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji Validitas Training**

Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,794	0,482	Valid	14	0,794	0,482	Valid
2	0,731	0,482	Valid	15	0,621	0,482	Valid
3	0,710	0,482	Valid	16	0,710	0,482	Valid
4	0,715	0,482	Valid	17	0,715	0,482	Valid
5	0,711	0,482	Valid	18	0,711	0,482	Valid
6	0,621	0,482	Valid	19	0,779	0,482	Valid
7	0,605	0,482	Valid	20	0,640	0,482	Valid
8	0,608	0,482	Valid	21	0,518	0,482	Valid
9	0,779	0,482	Valid	22	0,612	0,482	Valid
10	0,655	0,482	Valid	23	0,779	0,482	Valid
11	0,621	0,482	Valid	24	0,794	0,482	Valid
12	0,608	0,482	Valid	25	0,608	0,482	Valid
13	0,486	0,482	Valid	26	0,733	0,482	Valid

Sumber : Olah data, 2014

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur (instrumen) mampu mengukur apa yang diukur. Semakin tinggi validitas alat ukur, maka semakin tepat pula alat ukur itu digunakan. Dalam pengujian validasi butir soal pada responden, menggunakan bantuan *SPSS versi 20*. Dengan menggunakan angka kritis korelasi  $r \alpha = 5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $N = 18$  diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,482, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16 dengan 26 semua item soal

dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga instrumen tersebut 26 item soal dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
27	0,761	0,482	Valid
28	0,732	0,482	Valid
29	0,792	0,482	Valid
30	0,607	0,482	Valid
31	0,512	0,482	Valid
32	0,678	0,482	Valid
33	0,665	0,482	Valid
34	0,585	0,482	Valid
35	0,792	0,482	Valid
36	0,607	0,482	Valid
37	0,792	0,482	Valid
38	0,761	0,482	Valid
39	0,665	0,482	Valid
40	0,638	0,482	Valid

Sumber : Olah data, 2014

Adapun variabel kinerja karyawan berdasarkan perhitungan pada tabel 4.17 dengan item soal sebanyak 14 item soal pada variabel kinerja dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga instrumen tersebut 14 item soal dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

#### 4.2.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner. Dan suatu konstruk atau variabel dikatakan

reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,06.<sup>81</sup>

Secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.18.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Hasil Perhitungan	Jumlah Butir (N)	Kesimpulan
1	Training (X)	0,60	0,958	26	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,934	14	Reliabel

Sumber : Olah data, 2014

Dari tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa pada variabel training (X) nilai hasil perhitungan sebesar 0,958 maka dikatakan reliabel karna lebih dari 0,06. Dan pada variabel kinerja karyawan (Y) hasil perhitungan sebesar 0,934 berarti pada variabel Y juga reliabel.

**Tabel 4.19 Hasil Deskriptif Statistik Pada Tiap Variabel**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Training	18	79,00	119,00	90,5	11,62781
Kinerja_Karyawan	18	45,00	70,00	51,5	7,60998
Valid N (listwise)	18				

Sumber : Olah data, 2014

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui tentang variabel training di dapat jumlah responden ada 18 orang, dengan skor terendah 79, skor tertinggi 119, dan skor rata-rata sebesar 90,5 serta standard deviasi yaitu 11,62781. Variabel kinerja karyawan di dapat jumlah responden ada 18 orang, dengan skor terendah 45, skor tertinggi 70, dan skor rata-rata sebesar 51,5 serta standard deviasi yaitu 7,60998.

<sup>81</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi...*, h. 42

#### 4.2.5. Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

##### 4.2.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui bentuk korelasi training atas kinerja karyawan bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Perhitungan analisis regresi ini menggunakan *SPSS versi 20* seperti tabel 4.22 berikut :

**Tabel 4.22**  
**Analisis Regresi X dan Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,666	10,563		,915	,374
Training	,462	,116	,706	3,991	,001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : *Data primer diolah, 2014*

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh arah regresi b sebesar 0,462 dan konstanta atau a sebesar 9,666. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi  $Y = 9,666 + 0,462X$ . Hal ini berarti dapat untuk menjelaskan ramalan (*forecasting*) yang menyatakan bahwa peningkatan satu training akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,462 pada konstanta 9,666

##### 4.2.5.2 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel training berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan

menggunakan uji statistik t (Uji t). Apabila t hitung > nilai t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut :

**Tabel 4.23 Uji T (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.666	10.563		.915	.374
	Training_X	.462	.116	.706	3.991	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2014*

Dari tabel 4.23 diketahui bahwa tabel dalam penelitian ini derajat kebebasan  $df = 18-1-1$  dengan signifikansi 5% adalah 1,746. Sedangkan *t hitung* sebagaimana terlihat pada tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai *t hitung* training sebesar 3,991 sedangkan nilai t tabel 1,764 yang lebih kecil dibandingkan *t hitung*, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Training* (X) terhadap variabel kinerja (Y), atau dengan kata lain H1 yang berbunyi “*Training Islamic Excellent Service* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” tidak dapat ditolak atau diterima.

#### 4.2.5.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel training berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut:

**Tabel 4.24 Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.149	1	491.149	15.929	.001 <sup>a</sup>
	Residual	493.351	16	30.834		
	Total	984.500	17			

a. Predictors: (Constant), Training\_X

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2014*

Diketahui dari hasil tabel 4.24 diatas bahwa  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df = 18 - 1 - 1$  dengan signifikan 5% adalah 4.494. sedangkan perhitungan  $F_{hitung}$  dari hasil tabel diatas sebesar 15.929 lebih besar dibandingkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 4.494 yang artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen training terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) atau  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$ .

#### 4.2.5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah diketahui adanya korelasi dan signifikansi antara variabel X dan variabel Y. Selanjutnya menggunakan analisis koefisien determinasi yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y yang berlaku untuk seluruh populasi yang diteliti. Koefisien determinasi ini dihitung menggunakan *SPSS versi 16 Windows 2007* pada tabel 4.25 berikut :

**Tabel 4.25**  
**Koefisien Determinasi X terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 <sup>a</sup>	,499	,468	5,55288

Sumber : *Data primer diolah, 2014*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil **R Square** sebesar 0,499 atau 49,9% yang berarti training memberikan kontribusi sebesar **49,9%** terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun yang 50,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

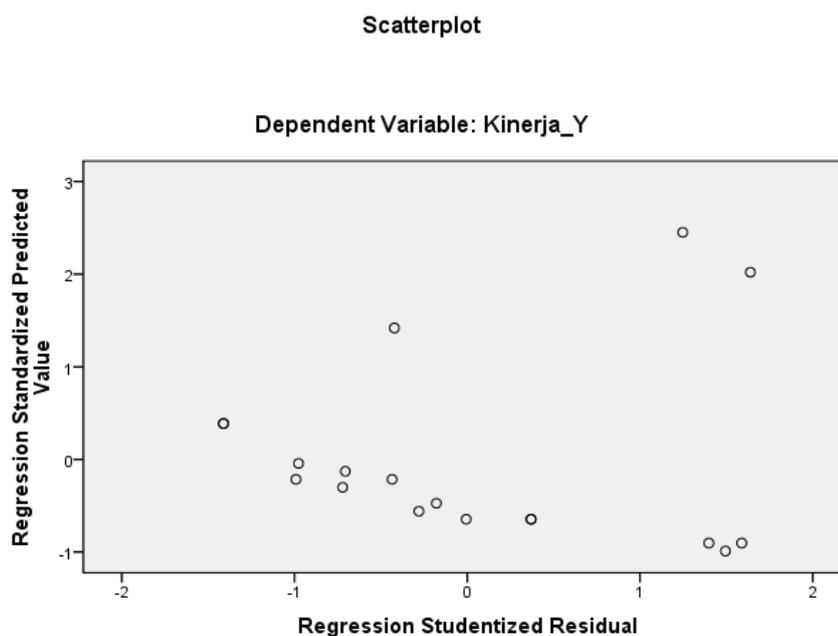
#### 4.2.6. Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.6.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Homokedastisitas terjadi apabila variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (sama). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. 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. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas**



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 terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.2.6.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linear 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 Waston (DW). Tes pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan dilai DW dengan  $du$  dan  $dl$  pada tabel. Berdsarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS.16.0 di peroleh uji auto korelasi sebagai berikut :

**Tabel 4.26 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.468	5.55288	1.666

a. Predictors: (Constant), Training\_X

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

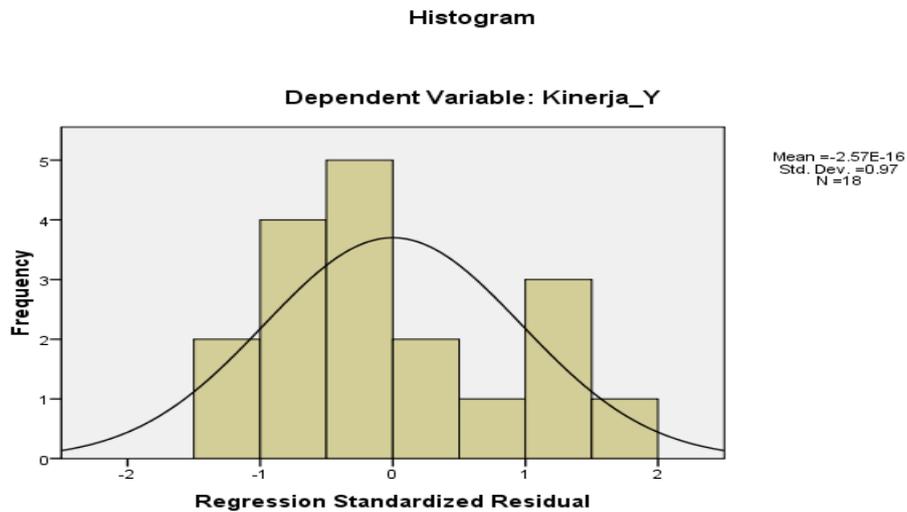
Suatu model yang dapat dinyatakan tidak terjadi gejala autokorelasi, jika nilai *Durbin-Watson*  $> 0,05$ . Pada tabel 4.20 di atas, nilai *Durbin-Watson* adalah  $1,374 > 0,05$ , maka dapat

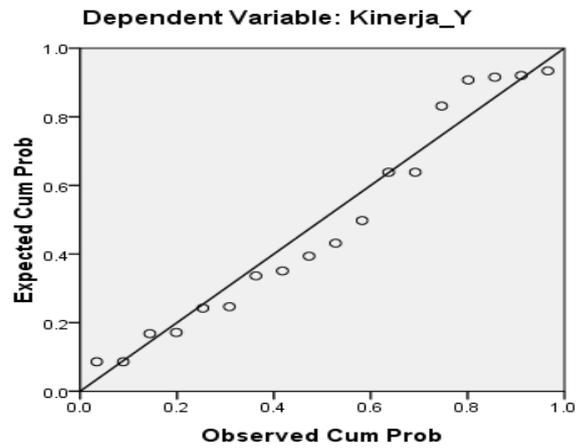
dipastikan bahwa model tersebut tidak mengalami gejala autokorelasi.

#### 4.2.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent atau independent memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Berikut ini adalah grafik dari hasil pengujian normalitas :

Gambar 4.2



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

Gambar 4.3

Berdasarkan gambar grafik histogram 4.2, di dapat kurva normal yang membentuk lonceng sempurna, maka dapat dikatakan residual data telah berdistribusi normal. Hal yang sama pula ditunjukkan oleh gambar 4.3 normal P-P Plot penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus), maka itu menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.6.4 Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk menguji normalitas data, selain menggunakan gambar dan grafik maka di bawah ini menggunakan uji numeric :

**Tabel 4.27 Uji Kolmogrov- Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		18
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97014250
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.126
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.577
Asymp. Sig. (2-tailed)		.893
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel 4.27 di atas, bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai Kolmogorovv-Smirnov memiliki tingkat signifikansi 0,893 lebih besar dari 0,05.

### 4.3 Analisis data dan Interpretasi Data

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk faktor training sebesar 3,991 dan dari table t table  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas (db) = 18 untuk pengujian satu sisi diperoleh nilai t table = 1,994.

Dengan kriteria pengujian satu sisi pihak kanan (positif) adalah tolak Ho jika t hitung > t table, yaitu t hitung = 3,991 > t table = 1,994 maka pada

tingkat signifikansi 5%  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif yang signifikan dari faktor training terhadap kinerja karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang, sehingga dapat disimpulkan **hipotesis** yang menyatakan training mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah **diterima**. Hal ini karena adanya kemampuan trainer yang baik, materi training dan sarana training serta metode training yang baik, yang telah digunakan dalam training karyawan akan mendukung penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan sesuai dengan perkembangan zaman. Sehingga training akan mempengaruhi hasil kerja yaitu kinerja karyawan.