

**PENGARUH KOMPETENSI ISLAMI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN
(Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
Jurusan Ekonomi Islam (EI)



Disusun Oleh:
Karimatun Nisa'
112411006

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2015**

Drs. Saekhu, MH.

Krasak Rt. 03 Rw. 02 Pecangaan Jepara 59462

Dr. Ari Kristin P, S.E., M.Si.

Jl. Perintis Kemerdekaan No. 181 Pudakpayung Banyumanik Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Karimatun Nisa'

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Karimatun Nisa'

NIM : 112411006

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul : PENGARUH KOMPETENSI ISLAMI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang)

Dengan ini, kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I,


Drs. Saekhu, MH
NIP. 19690120 199403 1 004

Pembimbing II,


Dr. Ari Kristin P., S.E., M.Si.
NIP. 19790512 200501 2 004



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.Prof. Dr. Hamka Km. 02 Ngaliyan Telp. (024) 7601291 Semarang
50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Karimatun Nisa'
NIM : 112411006
Judul : "PENGARUH KOMPETENSI ISLAMI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN" (Studi Kasus Pada
CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang)

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Negeri Islam Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat
cumlaude / baik / cukup, pada tanggal :

29 Juli 2015

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun
akademik 2015/2016.

Semarang, 29 Juli 2015

Mengetahui

Ketua Sidang,

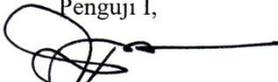

Choirul Nuda, M. Ag
19760109 200501 1 002



Sekretaris Sidang,


Dr. Ari Kristin P., SE, M.Si.
NIP. 19790512 200501 2 004

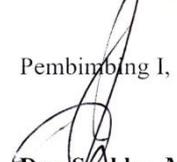
Penguji I,


Drs. H. Wahab, MM
NIP. 196908 200003 1 001

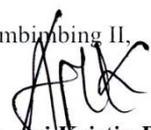
Penguji II,


H. Much. Fauzi, SE, MM
NIP. 19730217 200606 1 001

Pembimbing I,


Drs. Saekhu, MH
NIP. 19690120 199403 1 004

Pembimbing II,


Dr. Ari Kristin P., SE, M.Si.
NIP. 19790512 200501 2 004

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴿١٠١﴾

Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah,
dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.¹

¹Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahnya*, Semarang :
CV. Toha Putra, 1989, h. 874.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, berkat do'a dan segenap asa merayu nan suci teruntuk mereka yang arif, maka skripsi ini penulis persembahkan sebagai ungkapan syukur kepada Allah SWT dan tali kasih pada hambanya, kepada:

- Kedua orang tuaku, Ayahanda Muchlis, Ibunda Sumaidah, yang telah mengenalkanku pada sebuah kehidupan dengan sebuah kasih sayang yang tak bertepi, Ridla dan doamu adalah semangat hidupku.
- Kakak-ku Umi dan adik-ku Fahmi tercinta, semoga kalian temukan istana kebahagiaan di dunia serta akhirat, semoga semuanya selalu berada dalam pelukan kasih sayang dan ridha Allah SWT.
- Seluruh keluarga besarku yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih dukungan dan do'a yang selalu kalian panjatkan untuk kelancaran dalam pembuatan skripsi ini.
- Terima kasih juga untuk Wida, Winda, Ana, Zuni, yang selalu ada disaat aku susah maupun senang yang selalu memberikan penulis motivasi untuk tegar dalam menghadapi rintangan serta tantangan dalam pembuatan skripsi ini.
- Guru-guruku diseluruh jenjang pendidikan yang telah membekali ilmu yang bermanfaat baik formal maupun non-formal yang telah mendidikku dengan penuh kesabaran.
- Semua Sahabat-sahabat/i di PMII 2011 (Sabiq, Shofi, Chilut, Farid, Rina, Titis, Umam, Rif'an EI, Rif'an KIF, Rahmad, Otong, Masriah, Idos, Fais dll), di KOMUNITAS BISNIS (Sulis, Nurus, Ifni, Rantau, Syifa, Umam, Aniq, Irsyad, Ayu, Ana, dll), di KKN

(Ayu, Umi, Nia, Iim, Imam, Surono), di Kos 23(Mia, Sanga, Vina, Ipeh, Izza, Mba ovi) dan yang lain-nya.

- Tak terlupakan pula sahabat-sahabat seperjuangan ku di jurusan ekonomi islam 2011EIB, EIC, EID, dan khususnya EIA terimakasih atas tawa canda kalian semoga persahabatan kita tetap langgeng. Amin
- Dan yang pasti, karya ini penulis persembahkan kepada ibu Dr. Ari Kristin P., SE, M.Si.dan bapak Drs. Saekhu, MH. selaku pembimbing dalam pembuatan skripsi ini, terima kasih atas waktu dan bantuan fikirannya dalam penyelesaian skripsi ini.
- Dan pembaca yang budiman. Terimakasih.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 3 Juli 2015

Deklarator



Karimatun Nisa'
NIM. 112411006

ABSTRAK

Kompetensi islami karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam kinerja perusahaan. Keterampilan dan kemampuan individu karyawan dalam bekerja dengan baik dan dengan didorong oleh ilmu pengetahuan yang cukup baik pula akan berperan sebagai sumber tenaga kerja yang menjadi objek vital dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karyawan sebagai penggerak roda perusahaan memegang peranan penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan dan kompetensi islami karyawan merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tujuan dibuatnya skripsi ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi islami karyawan terhadap kinerja perusahaan di CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Djarum Mulia Embroidery. Pengambilan sampel dilakukandengan *simple random sampling* sebanyak 45 responden. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dengan kuesioneryang diukur dengan menggunakan *skala likert*. Analisis data menggunakan analisis Regresi Sederhana dengan alat analisis statistik *SPSS 16.00 for widows*.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi islami karyawan terhadap variabel kinerja perusahaan adalah positif dan signifikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($47,851 > 2,0395$) dan signifikansinya $0,000$ (lebih kecil dari $0,05$). Adapun persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -0,047 + 0,437X$. *Adjusted R Square* adalah $0,987$ atau 98% , 98% variabel kinerja perusahaan bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel independen kompetensi islami karyawan. Sedangkan sisanya 2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Key word: Kompetensi Islami Karyawan, Kinerja Perusahaan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar tanpa kekurangan suatu apa pun. Shalawat serta salam senantiasa tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai nabi akhir zaman, yang dapat memberi syafa'at di yaumul qiyamah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa ada bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada halaman ini penulis ingin menyampaikan terima kasih pada:

1. Bapak Prof. Dr. Muhibbin selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak H. Nur Fatoni, M. Ag selaku ketua jurusan Ekonomi Islam (Ka. Jur) Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak Drs. Saekhu, MH. selaku pembimbing I.
5. Ibu Dr. Ari Kristin P., SE, M. Si. selaku pembimbing II.
6. Seluruh dosen, karyawan dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
7. Karyawan perpustakaan daerah Semarang Jawa Tengah, perpustakaan Institut UIN Walisongo Semarang dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
8. Pembaca yang budiman.

Semoga Allah membalas semua amal baik mereka dengan balasan yang lebih. Serta meninggikan derajat mereka baik di dunia dan akhirat, amin. Jika skripsi ini benar adanya maka semata-mata karena hidayah Allah SWT, dan jika terdapat kesalahan maka tidak lain dari kekurangan penulis sendiri. Sehingga kritik dan saran sangat penulis harapkan demi tujuan konstruktif. Penulis hanya berharap skripsi ini

dapat dijadikan sebagai referensi bagi generasi penerus, dan semoga bermanfaat bagi pembaca, amin.

Semarang, 3 Juli 2015

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Manfaat Penelitian	7
1.4 . Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kompetensi Islami Karyawan	10
2.1.1. Kompetensi	10
2.1.2. Karyawan	17
2.2.3. Pengertian Kompetensi Islami Karyawan ...	19
2.2. Kinerja Perusahaan	20
2.2.1. Kinerja	20
2.2.2. Perusahaan	26
2.2.3. Kinerja Perusahaan	27
2.3. Penelitian Terdahulu	31
2.4. Kerangka Pemikiran	34
2.5. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Jenis dan Sumber Data	37
3.2. Populasi dan Sampel	38
3.2.1. Populasi	38
3.2.2. Sampel	39

3.3. Metode Pengumpulan Data	39
3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran	41
3.5. Teknik Analisis Data.....	43
3.5.1. Pengujian Instrumen Penelitian	44
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	47
3.5.3. Metode Analisis Data	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	51
4.1. Hasil Penelitian	51
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.2. Struktur Organisasi	54
4.1.3. Deskripsi Tugas	56
4.1.4. Profil Responden	58
4.2. Deskripsi Data Penelitian	63
4.2.1. Kompetensi Islami Karyawan.....	64
4.2.2. Kinerja Perusahaan	80
4.3. Analisis Data dan Interpretasi Data	87
4.3.1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	87
4.3.2. Uji Asumsi Klasik	90
4.3.3. Analisis data	93
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP.....	98
5.1. Kesimpulan	98
5.2. Saran	99
5.3. Penutup	100
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel II-1	Operasional Variabel	43
Tabel IV-1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV-2	Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel IV-3	Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	61
Tabel IV-4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel IV-5	Reponden Berdasarkan Tingkat Pendapatan	63
Tabel IV-6	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	65
Tabel IV-7	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	66
Tabel IV-8	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	67
Tabel IV-9	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	68
Tabel IV-10	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	69
Tabel IV-11	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	70
Tabel IV-12	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	72
Tabel IV-13	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	73
Tabel IV-14	Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	74
Tabel IV-15	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	75
Tabel IV-16	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	76
Table IV-17	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	77
Table IV-18	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	78

Table IV-19	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami Karyawan	79
Tabel IV-20	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Perusahaan.....	81
Tabel IV-21	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Perusahaan.....	82
Tabel IV-22	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Perusahaan.....	83
Tabel IV-23	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Perusahaan.....	84
Tabel IV-24	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Perusahaan.....	85
Tabel IV-25	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Perusahaan.....	86
Tabel IV-26	Hasil Uji Validitas Instrumen	88
Tabel IV-27	Hasil Uji Realibilitas Instrumen	90
Tabel IV-28	Uji Normalitas	91
Tabel IV-29	Hasil Uji t	93
Tabel IV-30	Hasil Regresi Sederhana.....	95
Tabel IV-31	Hasil Koefisien Determinasi.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar I-1	Data Karyawan CV. Djarum Mulia Embroidery Berdasarkan Tingkat Pendidikan	4
Gambar II-1	Bagan Kerangka Pikir Penelitian	35
Gambar IV-1	Struktur Organisasi CV. Mulia Embroidery	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi data
- Lampiran 3 Hasil analisis spss
- Lampiran 4 Dokumentasi
- Lampiran 5 Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Organisasi atau perusahaan merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerja karyawan, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi

perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan karyawan (tenaga kerja) dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memperdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.¹

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang

¹Utami Tien. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Primissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*. 2012

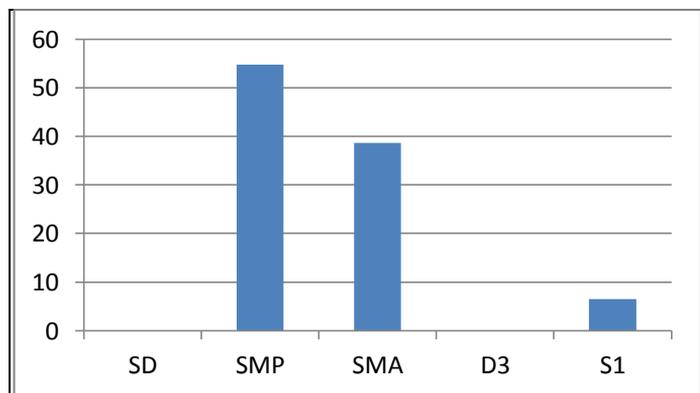
baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja dari para karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dimana pengelolaan karyawan harus dilakukan secara professional agar dihasilkan karyawan yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan perusahaan.²

Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil dari perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan. Jadi produktivitas merupakan perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input). Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Dengan demikian kompetensi karyawan perlu diketahui perusahaan agar dapat bekerja secara produktif. Menciptakan keunggulan bersaing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan, agar dapat memenangi persaingan usaha yang sangat ketat.

² Tria Mondiani. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang*. Administrasi Bisnis Fisip Universitas Diponegoro, h.46

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja dalam perusahaan berdasarkan individu maupun tim.

Gambar I-1
**Data Karyawan CV. Djarum Mulia Embroidery
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**



Berdasarkan dari uraian diatas terjadi sebuah fenomena yang menjadi perhatian penulis adalah masih adanya sumber daya yang masih rendah. Selain memiliki pengetahuan dan keterampilan, harus memiliki sikap, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan yang dihadapinya.³ Untuk menunjang keberhasilan perusahaan, pada karyawan CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang diketahui pendidikan tingkat SMP cenderung lebih banyak daripada tingkat SMA.Sedangkan standar dalam wajib belajar adalah 9 tahun. Artinya karyawan belum mencapai kompetensi pengetahuan. Dengan rendahnya pengetahuan tersebut diharuskan karyawan mempunyai kompetensi yang lain. Dengan kompetensi karyawan ini apakah dapat berperan penting dalam keberhasilan perusahaan di CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang.

Dengan adanya kompetensi islami karyawan dapat mengukur tingkat kinerja perusahaan pada CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari model pengukuran yang lama (tradisional), yaitu pengukuran dengan melihat hasil kinerja suatu organisasi yang digambarkan dalam laporan keuangan, sudah dirasakan tidak dapat digunakan lagi karena laporan keuangan sebagai tolak ukur kinerja tidak mampu lagi menggambarkan titik-titik

³ Suryana, *KEWIRAUSAHAAN: Pedoman Praktis, Kiat dan proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat, 2003, h. 4

strategis perusahaan. Sehingga perlu adanya penelitian mengenai bagaimana mengukur kinerja secara menyeluruh, terintegrasi dan seimbang sesuai dengan tujuan perusahaan.⁴ Sekarang ini perusahaan lebih melihat tingkat keberhasilan kinerja perusahaan melalui pertumbuhan (*growth*), daripada mengukur dengan financial perusahaan.

Penelitian di CV. Djarum Mulia Embroidery ini indikator kinerja perusahaan dengan menggunakan indicator pada *Balance Scorecard*. Indikator tersebut meliputi perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth perspective*), perspektif proses internal bisnis (*internal process perspective*), perspektif pelanggan (*customer perspective*).⁵

Penelitian ini berangkat dari permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui kinerja karyawan. Kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kompetensi islami karyawan agar sesuai dengan harapan

⁴Munifah, *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Menggunakan Metode Balanced Scorecard (Bsc) Dan Analytical Hierarchy Process (Ahp) Di Pabrik Gula Gending Probolinggo*

⁵Ade Afrizal , *Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Hotel Panorama Tanjungpinang)*, E-Journal, Universitas Maritim Raja Ali Haji, h.4

perusahaan.⁶ Harapan perusahaan tak lain adalah mencapai keberhasilan perusahaan.

Dengan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul **PENGARUH KOMPETENSI ISLAMI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN** (Studi Kasus Pada CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut: Adakah pengaruh kompetensi islami karyawan terhadap kinerja perusahaan CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dibuatnya skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi islami karyawan terhadap kinerja perusahaan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, di antaranya:

⁶ R.A Fabiola Meirnatyati Trihandini, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, 2005

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada mahasiswa tentang perkuliahan, pengetahuan, dan motivasi serta tujuan akhir mereka setelah lulus dari perguruan tinggi.
 - b. Hasil penelitian dapat digunakan sumber rujukan atas sumber bahan penting bagi peneliti lain dan mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian yang sejenis dengan lebih mendalam.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan untuk bahan masukan dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah efektif pengembangan CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang.
 - b. Bagi mahasiswa dapat digunakan sebagai tolak ukur dan mengetahui tujuan akhir dari pembelajaran tentang pengaruh kompetensi islami karyawan terhadap kinerja perusahaan pada CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang.

1.4 .Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan alasan-alasan yang dijadikan sebagai latar belakang pemilihan judul, rumusan

masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu tentang kompetensi, karyawan, peran karyawan, posisi karyawan, penempatan karyawan, pengertian kompetensi islami karyawan, pengertian kinerja, pengukuran kinerja tujuan dan manfaat pengukuran kinerja, sistem pengukuran kerja, pengertian perusahaan, tujuan perusahaan, pengertian kinerja perusahaan, kinerja perusahaan dengan indikator *balanced scorecard*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data yang berupa analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi sederhana.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi Islami Karyawan

2.1.1. Kompetensi

Kompetensi yang dalam bahasa arab adalah *ahliyyah*, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar’i ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggungjawab wajib atasnya (kewajiban).¹

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.²

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

¹ Shalah ash-shawi & Abdullah al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Jakarta: darul haq, 2011, h. 37-38

²Marliana Budhiningtias Winanti, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*, Majalah Ilmiah Manajemen Informatika, Universitas Komputer Indonesia, h. 250, t.d.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala, kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Menurut Grote dalam Pramudyo, kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.³

1. Pengetahuan

Adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator pengetahuan atau *knowledge* meliputi: Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.⁴

2. Keterampilan

Adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai atau karyawan untuk melaksanakan

³Linawati, Suhaji, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)*, Journal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang, t.d.

⁴http://media.unpad.ac.id/thesis/170720/2008/170120080007_2_9051.pdf. h.4 (29 mei 2015)

suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.⁵

Keterampilan merupakan bentuk implementasi dari tindakan raga untuk melakukan suatu pekerjaan. Dan hasil dari suatu kerja itulah yang kemudian disebut dengan karya. Keterampilan dibutuhkan untuk mewujudkan apa saja yang menjadi keinginan manusia.

Islam sangat memperhatikan pentingnya mempunyai suatu keahlian atau keterampilan pada umumnya. Penguasa berbagai keahlian dan keterampilan yang serba material ini merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana hadits Nabi yang artinya '*Hiasilah wanita-wanita kalian dengan ilmu tenun*' (HR. al-Khatib dari Ibnu Abbas r.a)⁶

3. Kemampuan individu

Kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk

⁵ NSManik,
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/16994/5/Chapter%20I.pdf>.
2010 (29 mei 2015)

⁶ Johan Arifin, *Etika Bisnis Islami*, Semarang: Walisongo Press, 2009, h. 90-91

berbuat dan sifatnya stabil.⁷Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan.Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.⁸

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.⁹Keberhasilan Rasulullah SAW dalam dunia bisnis salah satunya adalah kemampuan diri sendiri untuk menghilangkan sikap *mental blocking* yang merupakan momok terbesar dan hambatan yang selalu muncul dalam diri kita setiap kali memulai usaha.¹⁰ Diantara sikap mental yang perlu dimiliki oleh umat

⁷NSubiantoro,<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28188/4/Chapter%20II.pdf>. 2011. h. 3 (29 mei 2015)

⁸N Subiantoro, h. 4

⁹Emmyah, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*, Tesis Magister, Makasar, STIA LAN,2009, h.15, t.d.

¹⁰ Johan Arifin, *Etika...*, h. 93

islam adalah rajin, terampil, telaten, tekun, jujur, bertanggung jawab, sigap, cekatan, aktif, kreatif, disiplin, tepat waktu, teliti, berjiwa besar, bersikap wira, dsb. Sikap – sikap semacam itu sangat penting untuk diterapkan dalam dunia bisnis islami.¹¹

Adapun empat hal yang menjadi *key success factors* (KSF) dalam mengelola suatu bisnis, agar mendapat celupan nilai-nilai moral yang tinggi, diantaranya:

a. *Shiddiq* (benar dan jujur)

Shiddiq artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil keputusan – keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi/misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Sebagai pemimpin perusahaan, selalu jujur kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor* (pesaing), maupun kepada *people* (karyawan sendiri), sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿٣١﴾

¹¹ Johan Arifin, h. 94

Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.(QS. At-Taubah: 119)

b. *Amanah* (terpercaya, kredibel)

Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. *Amanah* juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi *amanah* adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buruh.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.(QS. Al-Mu'minun: 8)

c. *Fathanah* (cerdas)

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *fathanah* merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَجَعَلَ
 الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ﴿١٠٠﴾

Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnyanya. (QS Yunus: 100)

d. *Tabligh* (komunikatif)

Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang mempunyai sifat *tabligh* akan menyampaikannya dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat. Seorang islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya.

... فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩٠﴾

*... oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar. (QS. Al-Nisa: 9)*¹²

¹² Hermawan Kartajaya, *Syariah Marketing*, Bandung: Mizan Media Utama, 2006, h. 120

2.1.2. Karyawan

Salah satu aspek yang tidak kalah pentingnya untuk dikelola para wirausahawan muda adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Manusia (karyawan) yang menjadi motor penggerak kegiatan usaha perlu dikelola secara profesional. Pengelolaan SDM ini dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak terjadi. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2.1.2.1. Peran Karyawan

Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses yang tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2.2. Posisi karyawan

Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial.

1. Karyawan operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2. Karyawan manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan oranglain.¹³

2.1.2.3. Penempatan karyawan

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Suatu tugas manager penrin untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pada pekerjaan

¹³ Malayu S.P. hasibuan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dasar dan kunci Keberhasila*, Jakarta: CV haji Masagung, 1994, h. 13-14

yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingkat *turnover* dan absensi karyawan.

Keberhasilan dalam penempatan karyawan akan melibatkan suatu kegiatan penting adalah seleksi. Berbagai macam atau tahap seleksi yang dapat dilalui untuk dapat mengetahui kesesuaian pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Melalui tes psikologi dan wawancara serta alat tes lainnya dapat digunakan sebagai dasar dalam penempatan karyawan. Oleh karena itu, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan, karena kesalahan dalam seleksi akan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang kurang tepat.¹⁴

2.2.3. Pengertian Kompetensi Islami Karyawan

Menurut KBBI kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu. Islami adalah bersifat Islam, mendapatkan ridha Allah.

¹⁴ Wilson Bangun, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Jakarta: Erlangga, 2012, h.159

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹⁵

2.2. Kinerja Perusahaan

2.2.1. Kinerja

2.2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance, hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dijelaskan dalam penelitian Sarita Permata Dewi oleh Suyadi Prawirosentono bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Muhammad Zainur, kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang

¹⁵Kamus Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta, 2008

hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.¹⁶ Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja oleh seseorang, kinerja tersebut merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

2.5.1.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses pengukuran persyaratan-persyaratan pekerjaan oleh manajemen, atau tingkat kebaikan seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Pengukuran kinerja dapat juga diartikan sebagai penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personelnnya, berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena organisasi pada dasarnya dioperasikan

¹⁶Sarita Permata Dewi, *PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU YOGYAKARTA*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal, 2012

oleh sumber daya manusia, maka pengukuran kinerja sesungguhnya merupakan pengukuran atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi.¹⁷

Proses pengukuran kinerja diawali dengan menentukan tujuan spesifik dari pengukuran, kemudian dilanjutkan dengan analisa pekerjaan untuk mengetahui apa yang sebenarnya diharapkan oleh manajemen dalam melaksanakan tugas mereka. Pada akhir periode, penilai mengukur kinerja dan mengevaluasinya. Selanjutnya dibandingkan dengan kinerja kerja standar, kemudian mendiskusikan dan mengkombinasikan hasil pengukuran, yang dilanjutkan dengan perencanaan program peningkatan kinerja dan implementasinya.¹⁸

2.5.1.3. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Tujuan utama penilaian kinerja menurut Mulyadi dan Johny Setyawan adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran

¹⁷ Abrar Oemar, *Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik*, Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran, jurnal

¹⁸ Abrar Oemar, *Balanced...*

organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.¹⁹

Menurut Mulyadi, manfaat sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian dan mutasi.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

¹⁹ Iman Widodo, *Analisis Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2011, h. 28-29

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.²⁰

2.5.1.4. Sistem Pengukuran Kerja

Menurut Tangen, sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran kinerja yang menyediakan perusahaan dengan informasi yang berguna, sehingga membantu mengelola, mengontrol, merencanakan, dan melaksanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja maka perusahaan diharapkan mampu bertahan dan mengikuti persaingan dan perkembangan yang ada. Sistem pengukuran kinerja dikelompokkan menjadi tiga sistem, yaitu:

1. Kelompok Pertama *Fully Integrated* Sistem pengukuran kinerja pada kelompok ini merupakan system pengukuran yang paling baik (advanced), yang mana banyak kebutuhan yang harus dipenuhi. Sistem ini mampu menjelaskan hubungan kausal yang melintasi organisasi. Kebutuhan dari

²⁰ Soraya Hanuma, *Analisis Balance Scorecard Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2010, h. 24

seluruh pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dipertimbangkan. Database dan system pelaporan harus terintegrasi satu dengan yang lainnya.

2. Kelompok Kedua *Balanced* Sistem ini mampu melihat kinerja dari pandangan yang multidimensi, dari perspektif dan horizon waktu yang berbeda. Sistem ini mendukung inovasi dan pembelajaran dan berorientasi pelanggan. Tujuan dari system ini adalah lebih kepada memperbaiki dibandingkan dengan memonitornya.
3. Kelompok Ketiga *Mostly Financial* Kelompok ketiga merepresentasikan sistem pengukuran kinerja yang berbasiskan pengukuran kinerja tradisional, seperti ROI, aliran kas, dan produktifitas pekerja. Sistem ini berorientasi pada profit dan optimasi berdasarkan efisiensi biaya dan pada umumnya hasilnya berorientasi jangka pendek.²¹

²¹ Wayan Adhitya Nugroho, *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Konsep Balance Scorecard*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta, 2013, h. 10-11

2.2.2. Perusahaan

2.2.2.1. Pengertian Perusahaan

Menurut molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perubahan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.²²

2.2.2.3. Tujuan Perusahaan

Tujuan sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan atau laba yang dapat di pergunakan untuk kelangsungan hidup. Mendapatkan keuntungan atau laba dan besar kecilnya laba sering menjadi ukuran kesuksesan suatu manajemen. Hal tersebut didukung oleh kemampuan manajemen di dalam melihat kemungkinan dan kesempatan dimasa yang akan datang. Manajemen dituntut untuk menghasilkan keputusan-keputusan yang menunjang terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta mempercepat perkembangan perusahaan.²³

²² Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002, h.7

²³Aulia Puspita K D, *Analisis Break Even terhadap Perencanaan Laba PR. Kreatifa Hasta Mandiri Yogyakarta*, Skripsi Strata, Yogyakarta, 2012, h.1, t.d.

Selain itu tujuan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan faktor kemampuan individu karyawan yang meliputi kemampuan fisik dan intelektual.²⁴

2.2.3. Kinerja Perusahaan

2.2.3.1. Pengertian Kinerja Perusahaan

Harris dan Bonna menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan atau prestasi yang telah dicapai oleh suatu perusahaan yang diukur tiap kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan adalah pencapaian usaha sebagaimana tujuan perusahaan tersebut didirikan yaitu mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya untuk dapat menopang pertumbuhan dan perkembangan. Murphy et al menyatakan bahwa dimensi pengukuran kinerja perusahaan yang lazim digunakan dalam penelitian adalah pertumbuhan (*growth*), kemampuan labaan (*profitability*) dan efisiensi. Pelham dan Wilson mendefinisikan kinerja perusahaan sebagai sukses produk baru dan pengembangan pasar, dimana kinerja

²⁴ Siti Mastufah, *Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Skripsi Strata, Malang, 2010, t.d.

perusahaan dapat diukur melalui pertumbuhan penjualan dan porsi pasar.²⁵ Beberapa tahun kebelakang banyak perusahaan yang mengukur tingkat kinerja perusahaan menggunakan perspektif keuangan (*financial performance*) dan pangsa pasar (*market share*). Akan tetapi di era sekarang keberhasilan perusahaan lebih diutamakan diukur berdasarkan tingkat pertumbuhan (*grow*).

Didalam menghadapi persaingan di pasar global, perusahaan harus selalu terpacu untuk meningkatkan kinerjanya secara terus menerus. Adanya suatu pengukuran, kondisi proses bisnis perusahaan dapat diketahui sejauh mana perkembangan perusahaan tersebut telah tercapai.²⁶

²⁵ Ratna Kusumawati, *Pengaruh Karakteristik Pimpinan Dan Inovasi Produk Baru Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan*, Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2010, h.56

²⁶Wayan Adhitya Nugroho, *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Konsep Balance Scorecard*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013, h. 1

2.2.3.2. Kinerja Perusahaan dengan indikator

Balanced Scorecard

Dari pandangan akademis, Kaplan dan Norton bersama dengan sejumlah perusahaan melakukan eksperimen. Dari awal tahun ditetapkan pengamatan terhadap kinerja perusahaan, sampai diputuskan bahwa empat perspektif itu memang dapat dijadikan ukuran keberhasilan perusahaan.²⁷

1. Perspektif pelanggan. Ini menunjukkan seperti apa perusahaan di mata pelanggan. Pelanggan mempunyai kemampuan teknis melihat korporasi dari berbagai sisi: waktu, kualitas, kinerja dan jasa, dan biaya yang dikeluarkan oleh pelanggan untuk memperoleh pelayanan. Dimensi kebutuhan pelanggan demikian pada akhirnya akan menentukan bagaimana perusahaan dilihat oleh pelanggan. Semakin baik persepsi pelanggan, semakin baik pula nilai korporasi dimata pelanggan.

²⁷Johannes, *Balanced Scorecard Konsep Dan Implementasi: Sebagai Strategi Perusahaan*, 2009, h. 6

2. Perspektif proses bisnis internal. Ini menunjukkan dalam proses produksi seperti apa korporasi lebih baik. Orientasi kepada pelanggan memang mutlak, akan tetapi permasalahan bagi manajemen adalah bagaimana caranya menyiapkan kompetensi yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan. Perspektif ini dapat dilihat tingkat keahlian dan produktifitas karyawan, kualitas yang dihasilkan oleh organisasi tersebut, dan atau sistem informasi yang baik yang berjalan dalam organisasi.
3. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Perspektif ini menunjukkan bagaimana korporasi dapat bertahan dan mampu berubah sesuai dengan tuntutan eksternal.²⁸ Hal seperti ini dapat berkelanjutan terhadap produk-produk yang dimiliki. Produk yang dimaksud seperti barang, pelayanan dan hal-hal lain yang bersifat jasa. Seperti banyaknya produk-produk baru yang dihasilkan dan persentase keberhasilan

²⁸Johannes, *Balanced...*, h. 9

penjualannya, tingkat penetrasi terhadap market baru.

2.3. Penelitian Terdahulu

1. Judul penelitian “Analisis Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, dan Agency Cost Terhadap Kinerja Perusahaan” yang di tulis oleh Khaira Amalia Fachrudin dari Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh struktur modal dan ukuran perusahaan terhadap agency cost; pengaruh struktur modal, ukuran perusahaan, dan agency cost terhadap kinerja perusahaan; serta pengaruh tidak langsung struktur modal dan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan melalui agency cost sebagai intervening variable. Populasi adalah perusahaan-perusahaan dalam industri dasar dan kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2009. Dari populasi ini dipilih populasi sasaran yang semuanya menjadi sampel penelitian. Metode statistika yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif struktur modal terhadap agency cost dan pengaruh signifikan negatif ukuran perusahaan terhadap agency cost; tidak terdapat pengaruh signifikan struktur modal, ukuran perusahaan, dan agency cost terhadap kinerja perusahaan; serta tidak terdapat pengaruh tidak langsung struktur modal dan ukuran perusahaan terhadap

kinerja perusahaan melalui agency cost sebagai intervening variable.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah untuk menganalisis kinerja perusahaan penelitian terdahulu populasinya adalah perusahaan dan menggunakan data sekunder. Sedangkan penelitian ini populasinya karyawan dan menggunakan data primer dan data sekunder.

2. Jurnal penelitian Arum Ardianingsih dan Komala Ardiyani yang berjudul “Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan” menjelaskan bahwa penelitian ini menguji pengaruh struktur kepemilikan terhadap kinerja perusahaan yang didasarkan pada teori agency. Struktur kepemilikan yang diuji adalah kepemilikan instutional dan kepemilikan manajerial. penelitian ini juga menggunakan variabel kontrol yaitu return on asset (ROA), Deviden payout dan umur perusahaan. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda dan asumsi klasik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hanya kepemilikan manajerial dan return on asset (ROA) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah untuk mengukur kinerja perusahaan penelitian terdahulu menggunakan Tobin`s Q yaitu prosentase total ekuitas ditambah nilai buku hutang jangka panjang dibagi dengan nilai buku total aktiva, dan populasinya adalah

perusahaan. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Dimana peneliti mengambil sampel karyawan secara acak kemudian data diolah menggunakan SPSS 16.

3. Jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Bisnis, Perencanaan Strategi, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan” yang ditulis oleh Bramudya Alfa Arnanda Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis mengemukakan bahwa dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan baik lower, middle, maupun top manager pada PD BPR Bank Daerah Karanganyar. Teknik dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 16.0. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Lingkungan bisnis tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. 2) Perencanaan strategi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. 3) Inovasi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah sampel jenuh. Sedangkan penelitian ini menggunakan *simple random sampling*.

2.4. Kerangka Pemikiran

Kompetensi seorang karyawan sangatlah dibutuhkan dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.²⁹

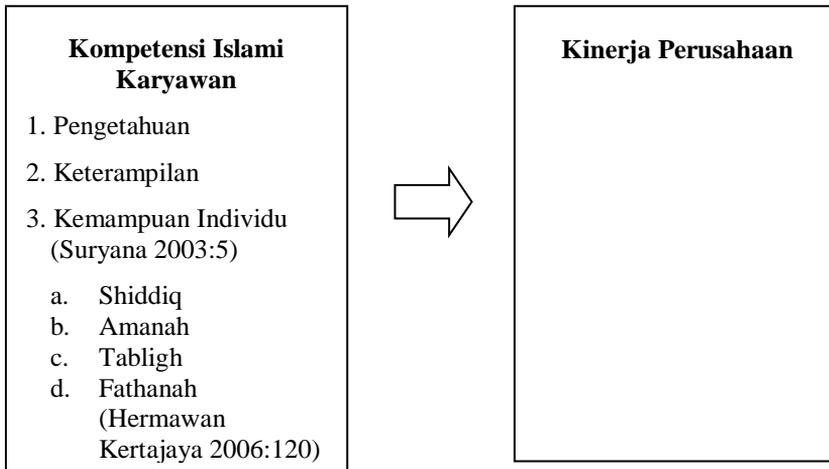
Ukuran Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah tergantung pada kinerja sumber daya manusia (SDM), yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan. Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan tersebut maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat dan terarah, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama-sama dengan perusahaan.³⁰ Dengan semakin banyak jumlah yang dihasilkan karyawan, itu artinya produk yang dihasilkan perusahaan meningkat.

²⁹Utami Tien. *Pengaruh...* 2012

³⁰ Moeheriono, *Perencanaan...*, h.4

Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil suatu hipotesis, dapat dipahami bahwa kompetensi karyawan yang baik dapat mewujudkan kinerja perusahaan. Sehingga penulis merangkum berbagai pendapat serta teori yang menyangkut kompetensi islami karyawan dan keberhasilan perusahaan dalam suatu bagan kerangka pikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 0-1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian



2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu konklusi yang sifatnya masih sementara atpernyataan berdasarkan pada pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dengan

demikian hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.³¹

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut: “Kompetensi islami karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang”.

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metodologi kuantitatif atau penelitian yang menggunakan paradigma. Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.¹

Sedangkan yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.² Data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada

¹ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, h.50.

² Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008, h. 103

karyawan CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang sebagai obyek yang terpilih.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen, publikasi yang sudah dalam bentuk jadi. Atau data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan.³ Dengan kata lain data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang di peroleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut.⁴ Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, *website*, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵ Adapun

³ Jusuf Soewadji, *Pengantar ...*, h. 147

⁴ Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Off set, 2006, h. 160

⁵ Jusuf Soewadji, *Pengantar ...*, h. 131.

obyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang, di mana jumlah populasi dalam penelitian ini 45 karyawan.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari subjek penelitian yang dipilih dan dianggap mewakili keseluruhan seluruh populasi.⁶ Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang, sebanyak 14 orang merupakan *respon rate*. Metode dalam pengambilan sampel adalah teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara :

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner adalah suatu daftar pernyataan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari para responden (orang-orang yang menjawab).⁷ Kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden untuk

⁶ Jusuf Soewadji, h. 132.

⁷ Sambas Ali dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung : CV. Pustaka Setia, 2009, h. 25.

dijawab.mKuesioner penelitian diberikan kepada karyawan CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini adalah skala *ordinal* yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban responden dengan pilihan sebagai berikut:⁸

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. N : Netral
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS: Sangat Tidak Setuju

Masing-masing jawaban memiliki nilai sebagai berikut :

- a. SS : 5
- b. S : 4
- c. N : 3
- d. TS : 2
- e. STS: 1

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan prosedur sebagai berikut:

- a. Membagikan kuesioner pada responden yang memenuhi kualifikasi.
- b. Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2006, h. 41.

c. Memasukkan, mengolah, menganalisis, dan menyimpulkan dari hasil analisis terhadap data yang terkumpul melalui kuesioner.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁹Metode ini digunakan guna memperoleh data tentang CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang.

3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Menurut Hatch dan Farhady, menyatakan pengertian variabel sebagai berikut: ‘variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai ‘variasi’ antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.’¹⁰

1. Variabel Independen atau Variabel bebas (X)

Variabel independent adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Variabel independen merupakan faktor penyebab yang akan

⁹ Suharsimi Arikunto, h. 274.

¹⁰ Raisan Al Farisi, *Pengaruh...*, h.40, t.d.

mempengaruhi variabel lainnya,¹¹ Dimana dalam hal ini variabel independen (X) adalah Kompetensi islami karyawan, yang indikatornya meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu. Pada kemampuan individu terdapat sub indikator yang meliputi siddiq, amanah, tabligh, fathanah. Variabel ini diukur menggunakan skala likert.

2. Variabel Dependent atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependent adalah variabel tidak bebas atau variabel terikat yang artinya variabel tersebut merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang dihasilkan oleh variabel independen.¹² Dimana dalam hal ini variabel dependen (y) adalah kinerja perusahaan yang indikatornya meliputi perspektif pelanggan, perspektif internal bisnis, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Variabel ini diukur menggunakan skala likert.

¹¹Aria Hadi Nugraha, *Pengaruh Kompetensi Wirausaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Rm. Nasi Bancakan Bandung*, Skripsi Strata, Bandung, Universitas Komputer Indonesia, 2010, h.39

¹² Ibid

Tabel II-1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Sub Indikator	Pengukuran
Kompetensi Islami Karyawan (X)	kemampuan seseorang yang bekerja melakukan suatu pekerjaan dengan didasari sifat-sifat islami untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan mendapatkan upah dari perusahaan.	1. Pengetahuan	Skala Likert
		2. Keterampilan	
		3. Kemampuan Individu a. Shiddiq b. Amanah c. Tabligh d. Fathanah	
Kinerja Perusahaan (Y)	pencapaian usaha sebagaimana tujuan perusahaan tersebut didirikan yaitu mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya untuk dapat menopang pertumbuhan dan perkembangan	1. Perspektif Pelanggan 2. Perspektif Internal Bisnis 3. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	Skala Likert

3.5. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Kegiatan dalam analisis data adalah cara menganalisis data, dengan tujuan mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah di pahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan

penelitian. Yaitu dengan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.¹³

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian, maka diperlukan pengujian, yaitu:

3.5.1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud.¹⁴

Untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini digunakan *korelasi produk moment*, yaitu dengan menggunakan rumus:¹⁵

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi

X : Nilai butir X

¹³Sambas Ali dan Maman Abdurahman, h. 52.

¹⁴Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Kudus: Media Ilmu Press,Cet. Ke-1, 2008, h. 20.

¹⁵Masrukhin, *Statistik Berbasis Computer*, Kudus: Media Ilmu Press,Cet. Ke-2, 2004, h.122-123.

Y : Nilai butir Y

n : Jumlah responden

Data dapat dikatakan valid, apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner diuji terhadap faktor terkait. Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti.¹⁶

Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS 16.

Hasil perhitungan akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel ini nilai r dengan taraf

¹⁶ Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000, h. 135.

signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan *korelasi produk moment* lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan secara *internal consistency*, yaitu mencobakan instrumen sekali saja.¹⁷

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varian total

¹⁷Suharsimi Arikunto, h. 223.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik untuk mengolah data yang ada hanya menguji menggunakan oleh uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.¹⁸ Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

¹⁸ Masrukhin, *Statistik ...*, h. 61.

3.5.3. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Seerhana

Dengan adanya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja perusahaan, maka menggunakan rumus Regresi Linier Sederhana, sebagai berikut:¹⁹

$$\hat{Y} = a + bX$$

Y : Kinerja perusahaan

a : Intersep (titik potong kurva terhadap sumbu Y)

b : kemiringan (slope) kurva linier

X : Kompetensi Islami Karyawan

Untuk mengetahui persamaan regresi atau persamaan untuk memprediksi Y dari X, dimana Y : Diprediksikan pada variabel dependen Y, maka menggunakan rumus:²⁰

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Nilai a menunjukkan *intercept* yang berarti bahwa jika kompetensi islami karyawan tidak mempengaruhi kinerja perusahaan maka nilai dari variabel terikat sebesar a. Sedangkan b adalah nilai koefisien regresi, yang berarti jika terjadi kenaikan terhadap nilai X (kompetensi islami

¹⁹ *Ibid*, h. 96.

²⁰ *Ibid*, h. 97.

karyawan) sebesar 1 satuan maka nilai Y (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar nilai b. Jika b bernilai (+) maka hubungan variabel X dan variabel Y searah. Jika b bernilai (-) maka hubungan variabel X dan variabel Y berlawanan. Jika data tersebar dalam daerah di sekitar garis lurus (atau kurva) maka nilai Y dapat dicari untuk X yang diketahui. Manfaat dari garis regresi adalah untuk memperkirakan nilai variabel terikat dari variabel bebas jika variabel bebas tersebut telah diketahui.

Untuk memastikan apakah *variabel independent* berpengaruh terhadap *variabel dependen*, maka penulis menguji dengan menggunakan uji t-test.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.²¹

Membandingkan nilai statistik t dengan nilai kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hitung perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

²¹ Imam Ghozali, *Aplikasi ...*, h. 128.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.²²

²²*Ibid*, h. 87.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Kota Semarang terletak di sisi pantai utara pulau Jawa merupakan daerah pesisir. Kini menjadikannya kota ke-6 di Indonesia yang memiliki penduduk terbanyak, dan kota terbesar di Indonesia setelah Jakarta, Surabaya, Bandung, dan Medan. Perkembangan dan kemajuan dunia industri yang terjadi saat ini memiliki banyak pengaruh bagi perkembangan dan kemajuan khususnya pendapatan daerah tempat kawasan industri tersebut berdiri, seperti di Semarang, perkembangan dunia industri sangat maju dan pesat. Perkembangan dan kemajuan industri yang ada di Semarang ini menjadikan Semarang menjadi sentral bagi dunia industri di Jawa Tengah dan menjadikan Semarang sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Jawa Tengah. Industrialisasi sendiri memiliki pengertian yaitu suatu proses perubahan sosial ekonomi yang mengubah sistem pencaharian masyarakat agraris menjadi masyarakat industri . Industrialisasi juga bisa diartikan sebagai suatu keadaan dimana masyarakat berfokus pada ekonomi yang meliputi pekerjaan yang

semakin beraneka ragam, gaji, dan penghasilan yang semakin tinggi.

Ekonomi Kota Semarang cukup besar karena statusnya sebagai ibu kota provinsi Jawa Tengah. Perekonomian Kota Semarang didominasi sektor Industri dan sektor Perdagangan. Berbagai industri yang tumbuh di Semarang yang meliputi kawasan Tugu, Genuk, tanah mas maupun di sekitar Jalan Kaligawe, merupakan potensi besar yang kemudian menjadikan Semarang tumbuh sebagai kota besar. Seperti halnya perusahaan jasa industri bordir pada CV. Djarum Mulia Embroidery yang dapat mengikuti perkembangan, bertahan dan bersaing di Semarang.

CV. Djarum Mulia Embroidery merupakan salah satu perusahaan yang berada di Jl. Erowati Utara No 102 Semarang yang berdiri pada bulan Maret 1999 dan diresmikan menjadi CV sekitar empat tahun yang lalu, tepatnya 3 Januari 2011. Melihat dari segi namanya kita jelas bisa langsung menebak bahwa perusahaan ini adalah perusahaan dibidang bordir dengan komputer. Perintis berdirinya CV. Djarum Mulia Embroidery adalah ide dari Bapak Udyono yang tinggal di Jl. Anggraeni No. 21 Semarang. Sebelum sukses, beliau membuat produk sendiri bersama isterinya ibu Zumariyah yang kemudian dijual di pasar-pasar. Sampai dengan usaha berkembang,

beliau terus berinovasi dan mengembangkan usahanya hingga pesat. Dengan berbekalkan pengetahuan dan keterampilan beliau berniat membuka perusahaan kecil di kota Semarang. Awalnya dalam mengembangkan usaha ini beliau menemui kesulitan, akan tetapi berkat kerja keras dan keuletan dalam bekerja sehingga beliau dapat membuka sebuah perusahaan yang cukup besar di Jalan Erowati Utara.

Dilihat dari kegiatan sehari-hari di lokasi CV. Djarum Mulia Embroidery karyawan dituntut berangkat dan pulang kerja tepat waktu, 07.30 – 19.30 WIB dan 19.30 – 07.30 WIB. Keseharian karyawan juga dituntut untuk beretika islami. Seperti mendengarkan musik yang bernuansa religi. Keagamaan yang diterapkan di CV. Djarum Mulia Embroidery seperti sholat dhuha dan sholat fardhu berjamaah. Kemudian kegiatan rutin bulanan seperti adanya pengajian dan ngaji bareng karyawan. Etika-etika islami tersebut diterapkan agar jiwa dan rohani tetap tenang dan nyaman. Jadi tidak semata-mata untuk bekerja mencari uang saja, tetapi untuk mencari pahala juga.

Dilihat dari aspek produksi yang ada di CV. Djarum Mulia Embroidery ini sudah terspesifikasi. Setiap tahap yang dilakukan oleh orang yang berbeda. Tahapan yang paling penting dalam bordir ini adalah penentuan

model dan benang yang digunakan. Karyawan bisa memproduksi lusinan bordir perhari. Pada saat memproduksi bordir karyawan harus sangat teliti dan tekun, karena merajut memang membutuhkan mata yang jeli serta tangan yang terampil. Saat ini CV. Djarum Mulia Embroidery melebarkan sayap melakukan inovasi produk, yaitu membuat produk dompet dan tas, Karena di CV. Djarum Mulia Embroidery mengamati perkembangan jaman yang ada. Melihat peluang itu mendapat respon positif dari konsumen yang dapat menerima inovasi produk tersebut.

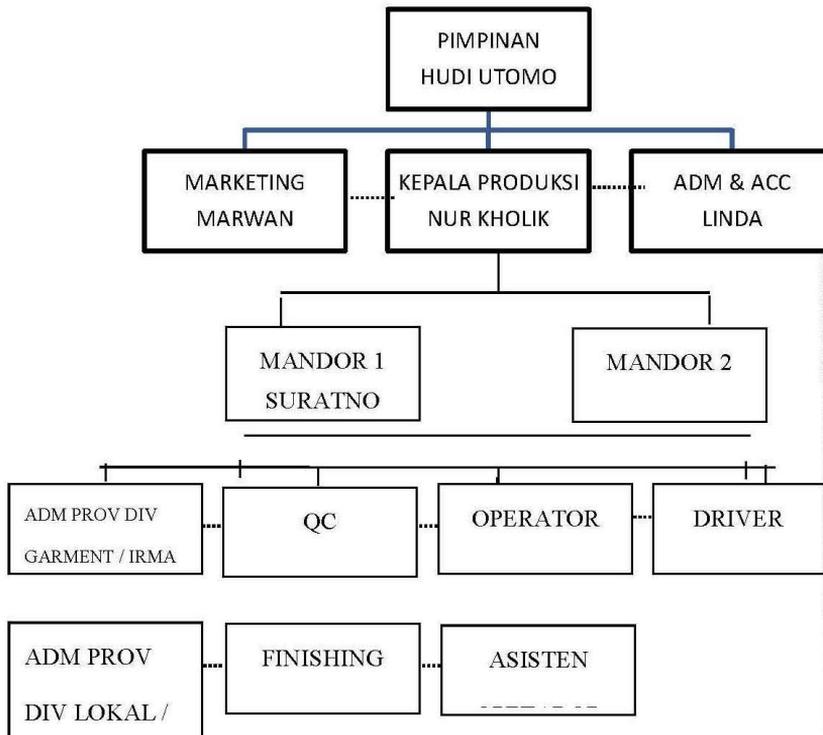
Dilihat dari aspek pemasaran, produksi CV. Djarum Mulia Embroidery bekerjasama dengan PT. SEMARANG GARMENT, PT. JHON'S GLOVES FACTORY (Sarung Tangan), PT. ASRINDO, PT. KORINA, PT. GLORY II SEMARANG INDONESIA, PT. INKO JAVA, PT. STARLIGHT GARMENT, PT. VICTORY APPAREL SEMARANG, PT. FATIMAH ZAHRA SEMARANG, PT. PANJA TUNGGU KNITTING MILL. Selain itu juga menerima pesanan lokal (non PT) hingga keluar kota, seperti Demak, Kudus, Jepara, Kendal, Batang, Ambarawa, Solo dan sebagainya.

4.1.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sarana bagi perusahaan dalam mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan

yang akan dilaksanakan oleh perusahaan dengan melalui kerjasama antar individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan adapun penggambaran struktur organisasi CV. Djarum Mulia Embroidery sebagai berikut:

Gambar IV-1 Struktur Organisasi CV. Mulia Embroidery



4.1.3. Deskripsi Tugas

1. Pimpinan
 - a. Menjaga kesinambungan usaha dan mengusahakan agar dapat menghasilkan laba dalam setiap hasil penjualan cv. Djarum Mulia Embroidery.
 - b. Menilai, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan dan perkembangan usaha CV. Djarum Mulia Embroidery.
 - c. Menangani semua urusan yang akan berhubungan dengan pihak luar.
2. Kepala Produksi
 - a. Membantu mencari order export
 - b. Membuat schedule produksi
 - c. Mencatat hasil mesin dan melaporkan kepada pimpinan
 - d. Bertanggung jawab atas orang-orang produksi
 - e. Bertanggung jawab atas pengerjaan bordir/produksi
3. Marketing / Order Lokal
 - a. Stand by di kantor menangani pesanan lokal dan jhon glove
 - b. Pesanan jhon glove, pengiriman atau pengambilan barang

- c. Menyiapkan schedule lokal atau jhon ke kepala produksi dengan jelas
 - d. Tidak boleh mengatur produksi
 - e. Tidak boleh membawa nota
 - f. Pesanan lokal tidak ada surat jalan
 - g. Pesanan jadi langsung dibuatkan nota
4. Administrasi & ACC
- a. Sebagai kasir atau pemegang keuangan perusahaan
 - b. Melaporkan pembelian, atau pembayaran dan penagihan
 - c. Merekap in-out garment
 - d. Merekap hasil produksi atau mesin
 - e. Aktif di komputerisasi
 - f. Membuat dan melaporkan keuangan setiap bulannya
 - g. Bertanggung jawab atas administrasi gudang
 - h. Bertanggung jawab atas perhitungan gaji karyawan
 - i. Memegang semua nota atau invoice
5. Quality Checking
- a. Bertanggung jawab atas finishing
 - b. Melaporkan atas inventaris alat-alat finishing
 - c. Perintah kerja finishing
 - d. Meneliti ulang pesanan yang masuk
 - e. Membuat surat jalan untuk garment
 - f. Meneliti ulang setelah produksi

- g. Melaporkan hasil ke kepala produksi
- 6. Adm Prov Div. Garment
Memegang kendali pemesanan produksi dari garment
- 7. Adm Prov Div. Lokal
Memegang kendali pemesanan produksi dari lokal

4.1.4. Profil Responden

Sesuai dengan batasan masalah yang terdapat pada kuesioner penelitian, maka memperoleh data guna menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kompetensi wirausaha terhadap kinerja perusahaan di CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang penulis telah melakukan penyebaran kuesioner terhadap 45 responden yang merupakan pegawai atau karyawan CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang. Dari penyebaran 45 kuesioner terdapat *respon rate* 14 kuesioner. *Respon rate* disebabkan karena 8 responden yang tidak mengisi kuesioner, 3 responden yang tidak mengembalikan kuesioner, 4 responden yang jawabannya tidak lengkap. Jadi data yang dapat diolah sejumlah 31 responden. Dari data kuesioner yang terkumpul, diperoleh karakteristik atau identitas responden dan pendapat mengenai Kompetensi islami karyawan terhadap kinerja usaha di CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang.

Sebelum penulis melakukan pembahasan mengenai hubungan antara variabel yang diuji dengan

pengujian statistik, berikut disajikan tabel-tabel yang merupakan pengelompokan hasil responden mengenai karakteristik responden di CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang.

4.1.4.1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasar jenis kelamin dapat diketahui sebagaimana dalam tabel IV-1 berikut:

Tabel IV-1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	12	38.7	38.7	38.7
PEREMPUAN	19	61.3	61.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV - 1 diperoleh informasi bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 38,7% sedangkan sisanya 61,3% adalah responden perempuan.

4.1.4.2. Usia Responden

Karakteristik responden dalam klasifikasi usia terlihat pada tabel IV-2 sebagai berikut:

Tabel IV-2 Responden Berdasarkan Usia
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17	1	3.2	3.2	3.2
18	1	3.2	3.2	6.5
19	1	3.2	3.2	9.7
20	8	25.8	25.8	35.5
21	3	9.7	9.7	45.2
22	2	6.5	6.5	51.6
23	2	6.5	6.5	58.1
24	1	3.2	3.2	61.3
25	2	6.5	6.5	67.7
27	1	3.2	3.2	71.0
29	2	6.5	6.5	77.4
30	2	6.5	6.5	83.9
31	1	3.2	3.2	87.1
35	1	3.2	3.2	90.3
40	1	3.2	3.2	93.5
48	1	3.2	3.2	96.8
50	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 20 tahun yaitu 8 responden atau 25,8% responden dari 31 responden.

4.1.4.3. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden dalam klasifikasi pendidikan terakhir responden terlihat pada tabel IV-3 sebagai berikut:

Tabel IV-3 Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir
PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	2	6.5	6.5	6.5
SMA	12	38.7	38.7	45.2
SMP	17	54.8	54.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-3 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berpendidikan SMP yaitu 17 responden atau 54,8% responden. sebanyak 12 responden atau 38,7% berpendidikan SMA Sebanyak 2 responden atau 6,5% berpendidikan S1.

4.1.4.4. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden dalam klasifikasi masa kerja responden terlihat pada tabel IV-4 sebagai berikut:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <2 Tahun	17	54.8	54.8	54.8
>4 Tahun	8	25.8	25.8	80.6
2-3 Tahun	3	9.7	9.7	93.5
3-4 Tahun	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-4 di atas yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 17 responden atau 54.8% responden sudah bekerja <2 tahun, sebanyak 8 responden atau 25,8% responden sudah bekerja >4 tahun, sebanyak 3 responden atau 9.7% responden sudah bekerja 2-3 tahun, sebanyak 2 responden atau 6,5% responden sudah bekerja 3-4 tahun.

4.1.4.5. Pendapatan Responden

Karakteristik responden dalam klasifikasi pendapatan responden terlihat pada tabel IV-5 sebagai berikut:

Tabel IV-5 Reponden Berdasarkan Tingkat Pendapatan
PENDAPATAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <500.000	4	12.9	12.9	12.9
>1.500.000	3	9.7	9.7	22.6
1.000.000- 1.500.000	12	38.7	38.7	61.3
500.000-1.000.000	12	38.7	38.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-5 di menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendapatan maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 4 responden atau 12,9% responden berpendapatan <500.000, sebanyak 3 responden atau 9,7% responden berpendapatan >500.000, sebanyak 12 responden atau 38, 7% responden berpendapatan 1.000.000-1.500.000, sebanyak 12 responden atau 38,7% berpendapatan 500.000-1.000.000.

4.2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung responden dan

memberikan kuesioner untuk diisi oleh para responden yang merupakan karyawan CV. Djarum Mulia Embroidery.

Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden, hal ini bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini. Survey dengan kuesioner dilakukan tanggal 24 Juni 2015 di CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang dengan mengambil 31 responden.

Karena jumlah sampel yang didapat sebanyak 31 sampel, dengan demikian syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pengaruh kompetensi islami karyawan (*Independent*) dan kinerja perusahaan sebagai variabel terikat (*Dependent*). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1. Kompetensi Islami Karyawan

Kompetensi Islami Karyawan adalah kemampuan seseorang yang bekerja melakukan suatu pekerjaan dengan didasari sifat-sifat islami untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan mendapatkan upah dari perusahaan. Pada variabel ini terdapat indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang dijelaskan pada olah data sebagai berikut:

4.2.1.1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki

sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Berdasarkan indikator Pengetahuan, penulis membuat dua pernyataan pada kuisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel IV-6 berikut ini:

Tabel IV-6
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi
Islami Karyawan

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.7	9.7	9.7
3	7	22.6	22.6	32.3
4	12	38.7	38.7	71.0
5	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-6 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 3 responden atau 9,7% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan harus mempunyai teknik membordir yang benar, sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan netral, sebanyak 4 responden atau 38,7% responden menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 9 responden

atau 29% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mempunyai pengetahuan teknik membordir yang benar.

Tabel IV-7
Penilaian Responden Terhadap Variabel
Kompetensi Islami Karyawan

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.7	9.7	9.7
3	7	22.6	22.6	32.3
4	13	41.9	41.9	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 3 responden atau 9,7% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan harus mengetahui jenis-jenis benang yang akan digunakan, sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan netral, sebanyak 13 responden atau 41,9% responden menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa sebagian besar

responden mengetahui jenis benang yang akan digunakan dalam membordir.

4.2.1.2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai atau karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal. Berdasarkan indikator keterampilan, penulis membuat dua pernyataan pada kuisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden, dapat dilihat pada tabel IV-8 berikut ini:

Tabel IV-8
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi
Islami Karyawan

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	22.6	22.6	22.6
3	6	19.4	19.4	41.9
4	10	32.3	32.3	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-8 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti,

sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan tidak setuju jika karyawan dituntut terampil dalam menangani mesin jika terjadi kerusakan, sebanyak 6 responden atau 19,4% responden menyatakan netral, sebanyak 10 responden atau 32,3% responden menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju jika sebagian besar responden terampil dalam memperbaiki mesin ketika terjadi kerusakan.

Tabel IV-9
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi
Islami Karyawan
P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12.9	12.9	12.9
3	7	22.6	22.6	35.5
4	12	38.7	38.7	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-9 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 4 responden atau 12,9% responden menyatakan tidak setuju jika karyawan harus terampil mengoperasikan mesin karena setiap karyawan mempunyai tugas masing-masing, sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan netral, sebanyak 12 responden atau 38,7%

responden menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan terampil dalam mengoperasikan mesin.

4.2.1.3. Kemampuan Individu

Kemampuan (*ability*) merupakan karakteristik individual seperti *intelegensia*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Berdasarkan indikator kemampuan individu, penulis membuat dua pernyataan pada kuisisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel IV-10 berikut ini :

Tabel IV-10
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami
Karyawan
P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12.9	12.9	12.9
3	9	29.0	29.0	41.9
4	10	32.3	32.3	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-10 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 4 responden atau 12,9% responden menyatakan tidak setuju jika karyawan harus membuat pola sesuai keinginan konsumen karena harus diperlukan kreativitas yang tinggi, sebanyak 9 responden atau 29% responden menyatakan netral, sebanyak 10 responden atau 32,3% responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan harus bisa membuat pola sesuai keinginan konsumen.

Tabel IV-11
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami
Karyawan
P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	22.6	22.6	22.6
3	7	22.6	22.6	45.2
4	11	35.5	35.5	80.6
5	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-11 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan tidak

setuju jika harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan atasan, sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan netral, sebanyak 11 responden atau 35,5% responden menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden atau 19,4% responden menyatakan sangat setuju artinya sebagian besar responden dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan atasan.

Berdasarkan sub indikator kemampuan individu, penulis membuat pernyataan pada kuisisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap keempat pernyataan tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

4.2.1.3.1. *Siddiq*

Siddiq berarti jujur dan benar dalam mengambil keputusan – keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi/misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Berdasarkan indikator Pengetahuan, penulis membuat dua pernyataan pada kuisisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel IV-12 berikut ini :

Tabel IV-12
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami
Karyawan
P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.7	9.7	9.7
3	5	16.1	16.1	25.8
4	11	35.5	35.5	61.3
5	12	38.7	38.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-12 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 5 responden atau 16,1% responden menyatakan tidak setuju jika karyawan berangkat dan pulang kerja tepat waktu, sebanyak 11 responden atau 35,5% responden menyatakan netral, sebanyak 12 responden atau 38,7% responden menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden atau 19,4% responden menyatakan sangat setuju jika sebagian besar responden berangkat dan pulang kerja tepat waktu.

Tabel IV-13
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi
Islami Karyawan
P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.7	9.7	9.7
3	5	16.1	16.1	25.8
4	16	51.6	51.6	77.4
5	7	22.6	22.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-13 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 3 responden atau 9,7% responden menyatakan tidak setuju dalam membuat target produksi, sebanyak 5 responden atau 16,1% responden menyatakan netral, sebanyak 16 responden atau 51,6% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan dapat membuat target dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.2.1.3.2. Amanah

Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan *kredibel*. *Amanah* juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan sub indikator amanah, penulis membuat dua pernyataan pada kuisisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel IV-14 berikut ini:

Tabel IV-14
Responden Terhadap Variabel Kompetensi Islami
Karyawan
P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	16.1	16.1	16.1
3	8	25.8	25.8	41.9
4	10	32.3	32.3	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-14 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 5 responden atau 16,1% responden menyatakan tidak setuju mengganti hasil produksi jika terjadi kesalahan, sebanyak 10 responden atau 32,3% responden menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan netral dan sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat

setuju akan mengganti hasil produksi jika terjadi kesalahan.

Tabel IV-15
Penilaian Responden Terhadap Variabel
Kompetensi Islami Karyawan
P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12.9	12.9	12.9
3	5	16.1	16.1	29.0
4	16	51.6	51.6	80.6
5	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-15 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 4 responden atau 12,9% responden menyatakan tidak setuju meniru contoh dari atasan, sebanyak 5 responden atau 16,1% responden menyatakan netral, sebanyak 16 responden atau 51,6% responden menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden atau 19,4% responden menyatakan sangat setuju dalam mengerjakan produk karyawan meniru apa yang diajarkan atasan.

4.2.1.3.3. *Fathanah*

Fathanah merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Berdasarkan indikator *fathanah*, penulis membuat dua pernyataan pada kuisisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 1 V-16 berikut ini:

Tabel IV-16
Penilaian Responden Terhadap Variabel
Kompetensi Islami Karyawan
P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12.9	12.9	12.9
3	9	29.0	29.0	41.9
4	10	32.3	32.3	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-16 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 4 responden atau 12,9% responden menyatakan tidak setuju jika karyawan memberi saran untuk berinovasi, sebanyak 9 responden atau

29% responden menyatakan netral, sebanyak 10 responden atau 32,3% responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju untuk memberi saran kepada atasan untuk membuat pola desain terbaru.

Table IV-17
Penilaian Responden Terhadap Variabel
Kompetensi Islami Karyawan
P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	35.5	35.5	35.5
3	5	16.1	16.1	51.6
4	8	25.8	25.8	77.4
5	7	22.6	22.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-17 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 11 responden atau 35,5% responden menyatakan tidak setuju mengerjakan produksi dengan kerja cepat, sebanyak 5 responden atau 16,1% responden menyatakan netral, sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan sangat setuju mengerjakan produksi dengan baik jika dilakukan dengan kerja cepat.

4.2.1.3.4. *Tabligh*

Tabligh artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang mempunyai sifat *tabligh* akan menyampaikannya dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat Berdasarkan sub indikator *tabligh*, penulis membuat dua pernyataan pada kuisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel IV - 18 berikut ini:

Table IV-18
Penilaian Responden Terhadap Variabel
Kompetensi Islami Karyawan
P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.5	6.5	6.5
2	4	12.9	12.9	19.4
3	6	19.4	19.4	38.7
4	10	32.3	32.3	71.0
5	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan IV-18 tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 2 responden atau 6,5% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 4 responden atau

12,9% responden menyatakan tidak setuju untuk melaporkan hasil pekerjaannya secara akurat, sebanyak 6 responden atau 19,4% responden menyatakan netral, sebanyak 10 responden atau 32,3% responden menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden atau 29% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan harus menyampaikan hasil produksi secara akurat.

Table IV-19
Penilaian Responden Terhadap Variabel
Kompetensi Islami Karyawan

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	29.0	29.0	29.0
3	5	16.1	16.1	45.2
4	9	29.0	29.0	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-19 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 9 responden atau 29% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan mengikuti instruksi yang diberikan atasan, sebanyak 5 responden atau 16,1% responden menyatakan netral,

sebanyak 9 responden atau 29% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam bekerja ada yang mengikuti instruksi yang diberikan atasan dan sebagian lainnya bekerja atas kesadaran sendiri.

4.2.2. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah pencapaian usaha sebagaimana tujuan perusahaan tersebut didirikan yaitu mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya untuk dapat menopang pertumbuhan dan perkembangan. Pada variabel ini terdapat tiga indikator dari *balance scordcard* yang meliputi perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran. Berikut adalah hasil olah data menggunakan SPSS 16.00:

4.2.1.1. Perspektif Pelanggan

Perspektif pelanggan menunjukkan seperti apa perusahaan di mata pelanggan. Pelanggan mempunyai kemampuan teknis melihat korporasi dari berbagai sisi waktu, kualitas, kinerja dan jasa, dan biaya yang dikeluarkan oleh pelanggan untuk memperoleh pelayanan. Semakin baik persepsi pelanggan, semakin baik pula nilai korporasi dimata pelanggan. Berdasarkan indikator kinerja perusahaan, penulis membuat dua pernyataan

pada kuisisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap ketiga pernyataan tersebut, dapat dilihat pada tabel IV-20 berikut ini :

Tabel IV-20
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja
Perusahaan

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.7	9.7	9.7
3	7	22.6	22.6	32.3
4	12	38.7	38.7	71.0
5	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-20 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan netral, sebanyak 3 responden atau 9,7% responden menyatakan tidak setuju jika perusahaan dapat mengerjakan produk sesuai jatuh tempo yang diminta pelanggan, sebanyak 12 responden atau 38,7% responden menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden atau 29% responden menyatakan sangat setuju jika menurut karyawan perusahaan dapat

mengerjakan produk sesuai jatuh tempo yang diminta pelanggan.

Tabel IV-21
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja
Perusahaan
Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.7	9.7	9.7
3	7	22.6	22.6	32.3
4	13	41.9	41.9	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-21 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 3 responden atau 9,7 responden menyatakan tidak setuju jika pelanggan mampu bertahan untuk tetap menggunakan jasa perusahaan karena hanya dipengaruhi faktor kualitas, sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan netral, sebanyak 13 responden atau 41,9% responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju jika dengan kualitas yang dimiliki perusahaan, pelanggan mampu bertahan untuk tetap menggunakan jasa perusahaan.

4.2.1.2. Perspektif Bisnis Internal

Perspektif bisnis internal ini dapat mengukur tingkat keahlian dan produktifitas karyawan, kualitas yang dihasilkan oleh organisasi tersebut, dan atau sistem informasi yang baik yang berjalan dalam organisasi. Berdasarkan indikator kinerja perusahaan, penulis membuat dua pernyataan pada kuisisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap ketiga pernyataan tersebut, dapat dilihat pada tabel IV-22 berikut ini :

Tabel IV-22
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja
Perusahaan

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	16.1	16.1	16.1
3	8	25.8	25.8	41.9
4	10	32.3	32.3	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-22 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 5 responden atau 16,1% responden menyatakan tidak setuju jika produktifitas karyawan dalam bekerja sesuai target

yang diberikan perusahaan, karyawan bisa lebih atau kurang dari target yang diberikan. Sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan netral, sebanyak 10 responden atau 32,3% responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju jika produktifitas karyawan dalam bekerja sesuai target yang diberikan perusahaan.

Tabel IV-23
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja
Perusahaan

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12.9	12.9	12.9
3	6	19.4	19.4	32.3
4	13	41.9	41.9	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-23 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 4 responden atau 12,9% responden menyatakan tidak setuju jika karyawan hanya memahami tugas dari atasan saja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam mengerjakan bordir, sebanyak 6 responden atau 19,4% responden menyatakan netral, sebanyak 13 responden atau 41,9% responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya sebanyak

8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju jika sebagian besar karyawan memahami tugas dari atasan sehingga tidak terjadi kesalahan dalam mengerjakan bordir.

4.2.1.3. Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran

Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran ini menunjukkan bagaimana korporasi dapat bertahan dan mampu berubah sesuai dengan tuntutan eksternal. Ukuran yang diberikan antara lain banyaknya produk-produk baru yang dihasilkan dan persentase keberhasilan penjualannya, tingkat penetrasi terhadap market baru. Berdasarkan indikator kinerja perusahaan, penulis membuat dua pernyataan pada kuisisioner untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap ketiga pernyataan tersebut, dapat dilihat pada tabel IV-24 berikut ini :

Tabel IV-24
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Perusahaan Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12.9	12.9	12.9
3	6	19.4	19.4	32.3
4	12	38.7	38.7	71.0
5	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-24 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 4 responden atau 12,9% responden menyatakan tidak setuju jika perusahaan mengembangkan produk yang sedang trend, sebanyak 6 responden atau 19,4% responden menyatakan netral, sebanyak 12 responden atau 38,7% responden menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden atau 29% responden menyatakan sangat setuju jika perusahaan mengembangkan produk yang sedang trend.

Tabel IV-25
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Perusahaan
Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	22.6	22.6	22.6
3	7	22.6	22.6	45.2
4	9	29.0	29.0	74.2
5	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan tidak setuju jika perusahaan menerima produk baru sesuai keinginan konsumen, sebanyak 7 responden atau 22,6% responden menyatakan netral, sebanyak 9 responden atau 29%

responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden atau 25,8% responden menyatakan sangat setuju jika perusahaan menerima produk baru sesuai keinginan konsumen.

4.3. Analisis Data dan Interpretasi Data

Analisis atau interpretasi dari hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 16,00. Analisis data ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi islami karyawan terhadap kinerja perusahaan.

4.3.1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

4.3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item - total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r

positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Dalam penelitian ini besarnya $df=31$ dengan α 5% (0.05) didapat r tabel 0,3550. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *concerted item total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel IV-26 sebagai berikut:

Tabel IV-26
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi Islami Karyawan	Pertanyaan 1	0,932	0,3440	Valid
	Pertanyaan 2	0,840	0,3440	Valid
	Pertanyaan 3	0,843	0,3440	Valid
	Pertanyaan 4	0,924	0,3440	Valid
	Pertanyaan 5	0,927	0,3440	Valid
	Pertanyaan 6	0,841	0,3440	Valid
	Pertanyaan 7	0,855	0,3440	Valid
	Pertanyaan 8	0,833	0,3440	Valid
	Pertanyaan 9	0,875	0,3440	Valid
	Pertanyaan 10	0,927	0,3440	Valid
	Pertanyaan 11	0,765	0,3440	Valid
	Pertanyaan 12	0,913	0,3440	Valid
	Pertanyaan 13	0,786	0,3440	Valid

	Pertanyaan 14	0,851	0,3440	Valid
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 12	0,947	0,3440	Valid
	Pertanyaan 13	0,864	0,3440	Valid
	Pertanyaan 14	0,860	0,3440	Valid
	Pertanyaan 15	0,951	0,3440	Valid
	Pertanyaan 16	0,968	0,34400	Valid
	Pertanyaan 17	0,873	0,3440	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2015

Dari tabel IV-26 di atas terlihat bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item – total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibandingkan r tabel untuk (df) 31 dan $alpha$ 5% dengan uji satu sisi di dapat r tabel sebesar 0,3440 maka, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua variabel X dan Y adalah valid.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$).¹ Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel IV-27 sebagai berikut:

Tabel IV-27 Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi Islami Karyawan (X)	14 item pertanyaan	0,974	Reliabel
Kinerja Perusahaan	6 item pertanyaan	0,959	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2015

Dari keterangan tabel IV-27 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* > dari 0.60, dengan demikian variabel X menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,974 dan variabel Y menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,959 yang dapat dikatakan reliabel.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

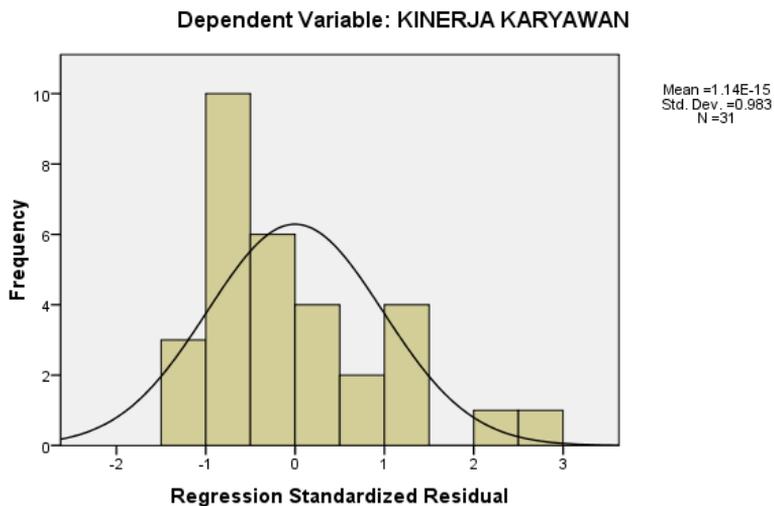
Berdasarkan hasil pengujian, segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan oleh uji

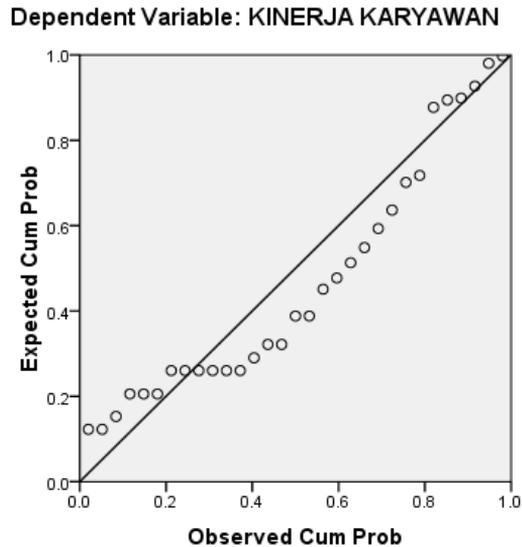
¹ *Ibid*, h. 41-42.

normalitas. Dimana uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini akan dideteksi melalui analisis grafik histogram dan grafik normal probability plot . Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-28 Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan tabel IV-28 diatas data yang telah diolah menggunakan SPSS 16.00 pada grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang menggambarkan bentuk lonceng dan menunjukkan pola distribusi normal. Sedangkan pada *probability plot* menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data diatas memenuhi asumsi normal.

4.2.3. Analisis data

4.2.3.1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t membandingkan nilai statistik t dengan nilai kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hitung perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel ($t_{\text{hitung}} > t_{0,60}$), kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan olah data yang diperoleh dari SPSS 16.00 maka dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel IV-29 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.047	.487		-.096	.924
X	.437	.009	.994	47.851	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PERUSAHAAN

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan pada tabel IV-29 di atas, nilai t dapat dilihat pada kolom 5, sedangkan probabilitas signifikansi terdapat pada kolom 6, tingkat probabilitas kurang dari 5% berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. T hitung untuk variabel kompetensi islami karyawan di peroleh sebesar $47,851 >$ dari t tabel $2,0395$ sedangkan signifikansinya $0,000$ (lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$).

Dari hasil uji t di atas variabel independen (kompetensi islami karyawan) terbukti secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja perusahaan) karena hasil signifikasinya lebih kecil dari probabilitas signifikan $0,05$.

4.3.3.2. Analisis regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana (*simple regression analysis*) digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen kinerja perusahaan (Y) berdasarkan nilai variabel independen kompetensi islami karyawan (X). Persamaan regresi sederhana disini dapat dinotasikan dalam rumus $Y = a + bX$. Hasil analisis data dengan menggunakan komputer

program SPSS *for windows* versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel IV-30 Hasil Regresi Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.047	.487		-.096	.924
KOMPETENS I ISLAMI KARYAWAN	.437	.009	.994	47.851	.000

a. Dependent Variable:
KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah 2015

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel IV-30 di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas X = -0,047 dan konstanta sebesar 0,437 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = -0,047 + 0,437X$$

Dimana :

Y = Variabel kinerja perusahaan

X = Variabel kompetensi islami karyawan

Nilai konstan (Y) sebesar -0,047 artinya jika variabel kompetensi islami karyawan (X) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja perusahaan (Y) akan berada pada angka -0,047.

Koefisien regresi X (kompetensi islami karyawan) dari perhitungan linier sederhana didapat nilai *coefficients* (b) = 0,437 Hal ini berarti setiap ada peningkatan 1 poin kompetensi islami karyawan (X) maka kinerja perusahaan (Y) juga akan meningkat sebesar -0,047.

4.3.3.3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (kompetensi islami karyawan) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja perusahaan) dengan melihat *R Square*. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel IV-31 dibawah ini:

Tabel IV-31 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.987	.987	.62486

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI ISLAMI KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah 2015

Hasil analisis data di atas terlihat bahwa besarnya *R Square* adalah 0,987 atau 98%. Hal ini berarti sebesar 98% kemampuan model regresi dari penelitian ini dalam menerangkan

variabel dependen. Artinya 98% variabel kinerja perusahaan bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel independen kompetensi islami karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 98\% = 2\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi islami karyawan terhadap kinerja perusahaan di terlihat dari uji hipotesis yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $47,851 >$ dari t_{tabel} 2,0395 sedangkan signifikansinya 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05). Sedangkan pengaruh besarnya *R Square* adalah 0,987 atau 98%, artinya 98% variabel kinerja perusahaan bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel independen kompetensi islami karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini. Adapun persamaan regresi $Y = -0,047 + 0,437X$ berarti setiap ada peningkatan 1 poin kompetensi islami karyawan (X) maka kinerja perusahaan (Y) juga akan meningkat sebesar -0,047. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi islami karyawan adalah perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan

Melihat kategori pendidikan karyawan terhadap pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu agar lebih meningkatkan kompetensi islami karyawan tentang kinerja di perusahaan CV. Djarum Mulia Embroidery.

2. Bagi perusahaan CV. Djarum Mulia Embroidery

Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan perlu adanya suatu perhatian khusus terhadap kompetensi islami karyawan tentang kinerja perusahaan tersebut, hal ini dapat dilakukannya dengan mengoptimalkan *sosialisasi* dan *edukasi* mahasiswa tentang kinerja perusahaan. Dengan cara mengadakan pelatihan dan lain sebagainya. Dan lebih mengoptimalkan fasilitas serta sarana yang kinerja karyawan agar dari kompetensi islami karyawan yang diperoleh karyawan tersebut dapat menimbulkan kinerja perusahaan di CV. Djarum Mulia Embroidery. Dan kelak diharapkan karyawan agar dapat tumbuh dan berkembang bersaing di perindustrian di Indonesia

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat kontribusi variabel kompetensi islami karyawan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan masih tergolong rendah (4,6%), maka diharapkan untuk para peneliti

selanjutnya dapat menyertakan lebih banyak variabel independen yang dimasukkan dalam upaya menguji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja perusahaan.

5.3. Penutup

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat Allah dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya akan adanya keterbatasan kemampuan sehingga masih terdapat banyak kekurangan dan kekeliruan. Maka dengan hati yang terbuka sangat diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun.

Akhirnya dengan selesainya skripsi ini penulis berharap mudah-mudahan bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, Muhammad. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2002
- Ahmad, Mustaq. *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar. 2006
- Ali, Sambas dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung : CV. PustakaSetia. 2009
- Arifin, Johan. *ETIKA BISNIS ISLAM*. Semarang: Walisongo Press. 2009
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- Ash-shawi, Shalah & Abdullah al-Mushlih. *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: darul haq. 2011
- Bangun, Wilson. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Erlangga. 2012
- Consuel G Sevilla, et al. *Pengantar Metode Penelitian*. Terj. Alimuddin Tuwu. Jakarta: UI-Press, 1993
- D, Aulia Puspita K. *Analisis Break Even terhadap Perencanaan Laba PR. Kreatifa Hasta Mandiri Yogyakarta*. Skripsi Strata. Yogyakarta. 2012
- Dewi, Sarita Permata. *PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU YOGYAKARTA*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal. 2012

- Emmyah, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Tesis Magister. Makasar: STIA LAN. 2009
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip. 2006
- Gugup, Kismono. *Bisnis Pengantar Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA. 2012
- Hadi, Aria Nugraha. *The Influence of Entrepreneurship Competence to Business Success at RM. Nasi Bancakan Bandung*. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Bandung. 2010
- Hanuma, Soraya. *Analisis Balance Scorecard Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. 2010
- Hasibuan, Malayu S.P. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dasar dan kunci Keberhasila*. Jakarta: CV haji Masagung. 1994
- Hendro, *DASAR-DASAR KEWIRAUSAHAAN*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2011
- http://media.unpad.ac.id/thesis/170720/2008/170120080007_2_9051.pdf. (29 mei 2015)
- Johannes. *Balanced Scorecard Konsep Dan Implementasi: Sebagai Strategi Perusahaan*. 2009
- Journal. Linawati, Suhaji, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Herculon Carpet Semarang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Semarang

- Kamus Bahasa Indonesia. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta. 2008
- Kartajaya, Hermawa. *Syariah Marketing*. Bandung: Mizan Media Utama. 2006
- Kusumawati, Ratna. *Pengaruh Karakteristik Pimpinan Dan Inovasi Produk Baru Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan*. Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. 2010
- Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Off set. 2006
- Masrukhin. *Statistik Berbasis Computer*. Kudus: Media Ilmu Press. Cet. Ke-2. 2004
- Masrukhin. *Statistik Inferensial Aplikasi Progam SPSS*. Kudus: Media Ilmu Press. Cet. Ke-1. 2008
- Mastufah, Siti. *Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi Strata. Malang. 2010
- Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Raja grafindo Persada. 2008
- Mursi, Abdul Hamid. *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Quran & Sains, Jakarta: Gema Insani Press. 1997*
- Nugraha, Aria Hadi. *Pengaruh Kompetensi Wirausaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Rm. Nasi Bancakan Bandung*. Skripsi Strata. Bandung. Universitas Komputer Indonesia. 2010
- Nugroho, Wayan Adhitya. *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Konsep Balance Scorecard*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta. 2013

- NSManik,<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/16994/5/Chapter%20I.pdf>. 2010 (29 mei 2015)
- NSubiantoro,<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28188/4/Chapter%20II.pdf>. 2011. (29 mei 2015)
- Oemar, Abrar. *Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik*. Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran. Jurnal
- Suryana. *KEWIRAUSAHAAN: Pedoman Praktis, Kiat dan proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat. 2003
- Suryana. *KEWIRAUSAHAAN: Pedoman Praktis, Kiat dan proses Menuju Sukses Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat. 2006
- Umar, Husein. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2000
- Widodo, Iman. *Analisis Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. 2011
- Winanti, Marliana Budhiningtias. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah Manajemen Informatika. Universitas Komputer Indonesia
- Ya'qub, Hamzah. *ETOS KERJA ISLAM*. Jakarta: CV PEDOMAN ILMU JAYA. 1992
- Soewadji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENGARUH KOMPETENSI ISLAMI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang akan menganalisis kinerja karyawan dengan judul penelitian “Kompetensi islami karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang.” Saya mahasiswi dari UIN Walisongo Semarang ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuisisioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu saat ini. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan.

Hormat saya,

Karimatun Nisa’

Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan, sesuai dengan pendapat saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Berilah tanda pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Koresponden :

- Usia : Tahun
- Masa kerja :
 - a. < 2 tahun
 - b. 2 - 3 tahun
 - c. 3 - 4 tahun
 - d. > 4 tahun

- Pendidikan terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. D3
 - e. S1
- Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. perempuan
- Pendapatan :
 - a. < 500.000
 - b. 500.000 - 1.000.000
 - c. 1.000.000 - 1.500.000
 - d. > 1.500.000

NO .	Pernyataan Kompetensi Islami Karyawan	SS	S	N	TS	STS
	Pengetahuan					
1	Saya mengetahui teknik membordir dengan benar					
2	Saya mengetahui jenis benang yang cocok untuk kain yang digunakan					
	Keterampilan					
3	Saya mampu memperbaiki mesin ketika terjadi kerusakan					
4	Saya mampu mengoperasikan mesin					
	Kemampuan Individu					
5	Saya mampu membuat pola sesuai dengan keinginan konsumen					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jatah yang diberikan atasan					
	Siddiq					
7	Saya bekerja datang dan pulang tepat waktu (jujur)					
8	Saya membuat target dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Amanah					
9	Jika ada kecacatan, saya bertanggung jawab mengganti hasil kerjaan saya (tanggungjawab)					
10	Saya meniru contoh dengan detail yang diberikan atasan (kredibilitas)					

	Fathanah					
11	Saya memberikan saran dapat membuat pola desain terbaru (inovasi)					
12	Saya dapat bekerja cepat dengan hasil yang baik (memaksimalkan)					
	Tabligh					
13	Saya melaporkan hasil produksi secara akurat (komunikatif)					
14	Saya mampu melaksanakan instruksi kerja dari atasan dengan baik (komunikatif)					

	Pernyataan Kinerja Perusahaan	SS	S	N	TS	STS
	Pelanggan					
1	Pengerjaan produktivitas karyawan sesuai dengan waktu jatuh tempo yang diminta pelanggan (waktu)					
2	Pelanggan yang sudah pernah menggunakan jasa CV. Djarum Mulia Embroidery datang kembali untuk tetap berlangganan (kualitas)					
	Bisnis Internal					
3	Masing-masing karyawan ahli membuat bordir dengan cepat sesuai target yang diberikan (produktifitas)					
4	Karyawan memahami tugas dari atasan sehingga tidak terjadi kesalahan dalam mengerjakan bordir (sistem informasi)					
	Pembelajaran dan Pertumbuhan					

5	Adanya pengembangan produk sesuai dengan tren bordir terbaru					
6	Karyawan menerima motif baru sesuai dengan keinginan konsumen					

Lampiran 2 Tabulasi data

KOMPETENSI ISLAMIS KARYAWAN															
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	43
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	68
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	67
12	5	5	2	5	3	5	5	5	2	4	3	5	5	5	59
13	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	3	43
14	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	51
15	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	58
16	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	56
17	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	2	49
18	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	39
19	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	46
20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	50
21	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	51
25	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	32

26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
31	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68

KINERJA KARYAWAN							
NO	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	2	2	2	2	2	2	12
4	3	3	3	3	3	3	18
5	2	2	2	2	2	2	12
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	2	5	5	5	27
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	4	3	4	4	4	23
15	5	5	5	4	5	2	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	4	4	4	3	21
18	4	2	2	4	3	2	17
19	4	3	3	3	4	3	20
20	4	4	4	4	4	2	22
21	3	4	3	2	2	2	16
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	3	3	3	3	3	18
24	4	4	4	4	4	4	24
25	2	4	2	2	2	2	14
26	3	3	3	3	3	3	18
27	5	5	5	5	5	5	30

28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	3	3	3	3	3	18
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	4	5	5	5	5	29

P12	Pearson Correlation	.651**	.589**	.505**	.688**	.586**	.795**	.556**	.610**	.520**	.649**	.586**	1	.610**	.809**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.001	.000	.001	.000	.003	.000	.001		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P13	Pearson Correlation	.755**	.618**	.578**	.728**	.697**	.556**	.729**	.602**	.610**	.695**	.697**	.610**	1	.546**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P14	Pearson Correlation	.740**	.713**	.587**	.788**	.692**	.952**	.618**	.737**	.626**	.756**	.692**	.809**	.546**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL P	Pearson Correlation	.932**	.840**	.843**	.924**	.927**	.841**	.855**	.833**	.875**	.913**	.927**	.765**	.783**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q1	3.87	.957	31
Q2	3.84	.934	31
Q3	3.68	1.045	31
Q4	3.81	.980	31
Q5	3.84	1.003	31
Q6	3.58	1.119	31
TOTALQ	22.61	5.493	31

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	TOTAL Q
Q1	Pearson Correlation	1	.796**	.757**	.932**	.950**	.757**	.947**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Q2	Pearson Correlation	.796**	1	.730**	.729**	.789**	.698**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Q3	Pearson Correlation	.757**	.730**	1	.750**	.807**	.650**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	N	31	31	31	31	31	31	31
Q4	Pearson Correlation	.932**	.729**	.750**	1	.950**	.835**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Q5	Pearson Correlation	.950**	.789**	.807**	.950**	1	.799**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Q6	Pearson Correlation	.757**	.698**	.650**	.835**	.799**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
TOTALQ	Pearson Correlation	.947**	.864**	.860**	.951**	.968**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.974	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.87	.957	31
P2	3.84	.934	31
P3	3.61	1.116	31
P4	3.77	.990	31
P5	3.71	1.006	31
P6	3.52	1.061	31
P7	4.03	.983	31
P8	3.87	.885	31
P9	3.68	1.045	31
P10	3.77	.920	31
P11	3.71	1.006	31
P12	3.35	1.199	31

P13	3.65	1.226	31
P14	3.52	1.180	31

Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
P1	1.000	.796	.732	.918	.894	.725	.855	.728	.757	.874	.894	.651	.755	.740
P2	.796	1.000	.705	.716	.728	.659	.659	.942	.730	.654	.728	.589	.618	.713
P3	.732	.705	1.000	.703	.906	.569	.650	.657	.975	.756	.906	.505	.578	.587
P4	.918	.716	.703	1.000	.835	.781	.830	.727	.732	.930	.835	.688	.728	.788
P5	.894	.728	.906	.835	1.000	.676	.785	.668	.922	.862	1.000	.586	.697	.692
P6	.725	.659	.569	.781	.676	1.000	.655	.713	.606	.772	.676	.795	.556	.952
P7	.855	.659	.650	.830	.785	.655	1.000	.733	.724	.819	.785	.556	.729	.618
P8	.728	.942	.657	.727	.668	.713	.733	1.000	.710	.659	.668	.610	.602	.737
P9	.757	.730	.975	.732	.922	.606	.724	.710	1.000	.788	.922	.520	.610	.626
P10	.874	.654	.756	.930	.862	.772	.819	.659	.788	1.000	.862	.649	.695	.756
P11	.894	.728	.906	.835	1.000	.676	.785	.668	.922	.862	1.000	.586	.697	.692
P12	.651	.589	.505	.688	.586	.795	.556	.610	.520	.649	.586	1.000	.610	.809
P13	.755	.618	.578	.728	.697	.556	.729	.602	.610	.695	.697	.610	1.000	.546

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	48.03	134.966	.921	.	.969
P2	48.06	137.596	.816	.	.971
P3	48.29	134.080	.814	.	.971
P4	48.13	134.449	.911	.	.969
P5	48.19	134.028	.915	.	.969
P6	48.39	135.178	.813	.	.971
P7	47.87	136.316	.831	.	.970
P8	48.03	138.699	.810	.	.971
P9	48.23	134.581	.853	.	.970
P10	48.13	136.183	.900	.	.969
P11	48.19	134.028	.915	.	.969
P12	48.55	134.856	.721	.	.973
P13	48.26	133.865	.740	.	.973
P14	48.39	132.645	.821	.	.971

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.957	.959	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q1	3.87	.957	31
Q2	3.84	.934	31
Q3	3.68	1.045	31
Q4	3.81	.980	31
Q5	3.84	1.003	31
Q6	3.58	1.119	31

Inter-Item Correlation Matrix

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
Q1	1.000	.796	.757	.932	.950	.757
Q2	.796	1.000	.730	.729	.789	.698
Q3	.757	.730	1.000	.750	.807	.650
Q4	.932	.729	.750	1.000	.950	.835
Q5	.950	.789	.807	.950	1.000	.799
Q6	.757	.698	.650	.835	.799	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	18.74	21.131	.924	.924	.943
Q2	18.77	22.181	.809	.713	.955
Q3	18.94	21.396	.795	.680	.957
Q4	18.81	20.895	.929	.935	.943
Q5	18.77	20.514	.953	.946	.940
Q6	19.03	20.699	.808	.733	.957

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETENSI ISLAMIS KARYAWAN ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.987	.987	.62486

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI ISLAMIS KARYAWAN

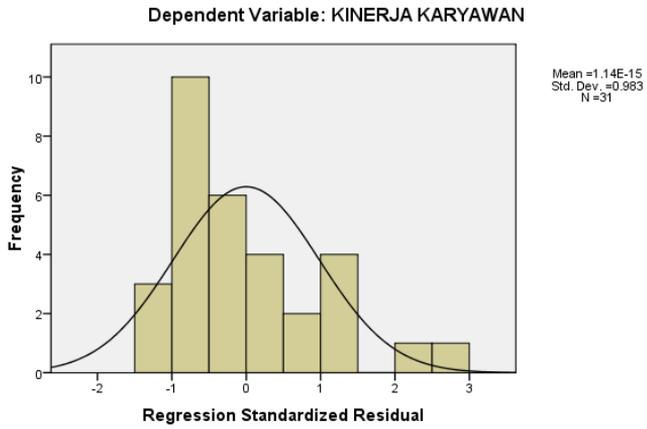
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.047	.487		-.096	.924
	KOMPETENSI ISLAMIS KARYAWAN	.437	.009	.994	47.851	.000

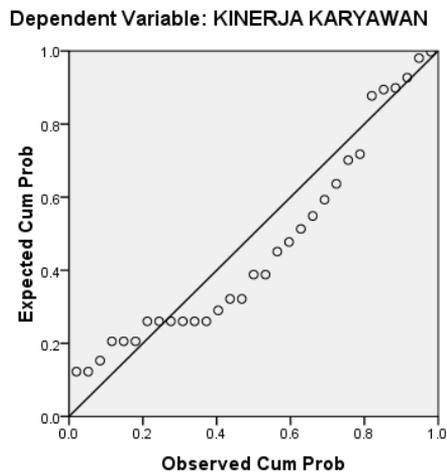
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 4 Dokumentasi





SURAT KETERANGAN
125/DJM/SKT/2015

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Bp. Hudi Utomo

Jabatan : Pimpinan

Selaku pimpinan CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang menerangkan bahwa:

Nama : Karimatun Nisa'

Jurusan : Ekonomi Islam

NIM : 112411006

Telah melakukan penelitian di CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir pada Program Studi Ekonomi Islam UIN WALISONGO SEMARANG dengan mengambil judul "PENGARUH KOMPETENSI ISLAMI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN" (Studi Kasus pada CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang).

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 2 Juli 2014

CV. Djarum Mulia Embroidery

~~CV. DJARUM MULIA~~
Embroidery

Hudi Utomo
Pimpinan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi:

Nama : Karimatus Nisa'
NIM : 112411006
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam /
Ekonomi Islam
Tempat, Tanggal Lahir : Kudus, 10 April 1993
Alamat Asal : Loram Kulon Rt.03 Rw.03 Kec. Jati
Kab. Kudus
Alamat Kost : Jl. Tanjungsari Rt.VII/V No. 23
Tambakaji, Ngaliyan, Semarang
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Islami
Karyawan terhadap Kinerja
Perusahaan
Telp/No. Hp : 085727162220
E-mail : nisa_amandaku@yahoo.co.id

Data Keluarga:

Nama Ayah : Muclish
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Nama Ibu : Sumaidah
Pekerjaan ibu : Wiraswasta
Alamat Orang Tua : Loram Kulon Rt.03 Rw.03 Kec. Jati
Kab. Kudus