

menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Melihat pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini berbunyi:

H₄: terdapat pengaruh positif antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus.

5. Pengaruh Antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komitmen organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini berbunyi:

H₅: Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *field research*, yaitu penelitian yang data dan informasinya diperoleh dalam kegiatan kancah (lapangan) kerja penelitian.¹ Menurut Rosady Ruslan, bahwa *field reserach* adalah melakukan penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi informan yang berada di lokasi yang telah ditentukan.² Melihat pengertian jenis penelitian tersebut, dalam penelitian ini peneliti melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang konkrit tentang keadilan organisasi dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di BMT Se-Kabupaten Kudus. Artinya penelitian yang dilakukan secara empiris dengan mengambil data dan informasi yang diperoleh dari lapangan.

Penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pada hakikatnya menekankan analisis pada data *numerical* yang diolah dengan metode statistik.³ Pada dasar, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dalam hal ini peneliti akan melakukan analisis

¹Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 1999, hlm. 34.

²Rosady Ruslan, *Metodologi Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 32.

³Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1997, hlm. 5.

secara numerikal (angka) tentang pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

B. Sumber Data

Setiap penelitian ilmiah memerlukan data dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Data harus diperoleh dari sumber data yang tetap agar data yang terkumpul relevan dengan masalah yang diteliti, sehingga tidak menimbulkan kekeliruan. Adapun data penelitian tesis ini dapat dikelompokkan jadi 2 (dua), yaitu:

1. Data Primer

Data primer atau data-data yang pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada sumber obyek sebagai sumber informasi yang diberi.⁴ Data primer dalam penelitian kuantitatif dapat diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner.⁵ Dalam penelitian tesis ini adalah data yang diperoleh dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang digunakan oleh peneliti. Responden yang menjawab daftar kuesioner adalah karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus.

⁴Saifuddin Azwar, *Op. Cit*, hlm. 91.

⁵Data primer dapat dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner bisa melalui pos, wawancara langsung, via telepon, maupun via e-mail dan mesin faksimile. Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan tentang sesuatu hal atau suatu bidang. Lihat: Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono, *Riset Pemasaran; Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Gramedia, Jakarta, 2004, hlm. 71.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitiannya.⁶ Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data mengenai sejarah perkembangannya, dan jasa yang ada dengan menggunakan metode dokumentasi, yaitu dengan melihat dokumen yang telah dimiliki oleh organisasi tersebut, yaitu BMT Se-Kabupaten Kudus.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel penelitian tesis ini, peneliti melakukan beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi atau universal adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di BMT Se-Kabupaten Kudus sebanyak 147 karyawan yang terdiri dari BMT Harapan Ummat Jember Kudus, BMT Mitra Muamalat Kudus, BMT Makmur Mandiri Kudus, BMT Mubarakah Undaan Lor Kudus, BMT Al-Fatah Jati Kudus, BMT Syariah Sejahtera Ngembalrejo Conge Kudus, BMT Amanah Bakalan Kudus, BMT Bina Ummat Sejahtera (cabang Kudus), BMT Logam Mulia (cabang Kudus), BMT Fastabiq (cabang Kudus), BMT Al-Hikmah (cabang Kudus).

⁶Saifuddin Azwar, *Op. Cit*, hlm. 92.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 117.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci.⁸ Arinya peneliti menggunakan bagian dari populasi yang sudah ditentukan, sehingga dapat diperoleh kesimpulan tentang keseluruhan populasi yang nantinya dapat dijadikan sampel dalam penelitian tesis ini.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menetapkan seluruh karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus sebagai responden berjumlah 147 karyawan dengan perincian sebagai berikut: BMT Harapan Umat Kudus jumlah karyawan 36 orang, BMT Mitra Muamalat Kudus jumlah karyawan 15 orang, BMT Syariah sejahtera Kudus jumlah karyawan 3 orang, BMT Mubarakah Kudus jumlah karyawan 13 orang, BMT Makmur Mandiri Kudus jumlah karyawan 18 orang, BMT Amanah Kudus jumlah karyawan 7 orang, BMT Al-Fath jumlah karyawan 8 orang, BMT BUS Cabang Kudus jumlah karyawan 30 orang, BMT Al-Hikmah Caban Kudus jumlah karyawan 4 orang, BMT Logam Mulia jumlah karyawan 6 orang, dan BMT Fastabiq Cabang Kudus jumlah karyawan 7 orang. Melihat jumlah karyawan tersebut maka penelitian tesis ini mengambil sampel dengan menggunakan penentuan jumlah dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5%, yaitu sebesar 105 karyawan dari jumlah populasi.⁹

⁸Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono, *Op. Cit*, hlm. 80.

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 87.

Oleh karena itu, untuk mengambil sampel, penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.¹⁰ Artinya semua karyawan berhak untuk mendapatkan dan mengisi kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti, baik itu karyawan tingkat atas, tingkat menengah maupun tingkat bawah yang sudah peneliti tetapkan dan teliti secara rinci.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional memberikan gambaran tentang adanya definisi dalam variabel penelitian yang memiliki beberapa dimensi dan kemudian muncul adanya indikator yang akan digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional dan variabel penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Sumber
Keadilan Organisasi (X ₁)	Keadilan organisasi merupakan prosedur yang digunakan untuk membagikan hasil kerja kepada para karyawan cukup adil atau tidak.	a. Keadilan Distributif	a.Adanya perlakuan adil pada karyawan dalam organisasi b.Adanya kesamaan kesejahteraan karyawan dalam organisasi	Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, “Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional
		b. Keadilan Prosedural	a.Keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada	

¹⁰*Ibid*, hlm. 82.

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Sumber
			sistem penggajian b.Keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penimbangan karya c.Keterlibatan karyawan dalam pengembangan organisasi d.Konsistensi dalam prosedur	Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)", <i>Jurnal Psikologi</i> Vol. 3 No. 2, Desember 2005.
		c. Keadilan Interaksional	a. Perlakuan atasan terhadap karyawan b. Keterbukaan atasan kepada bawahan	Siti Hidayah dan Haryani, "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang", <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi</i>, No. 35/Th.XX/ Oktober 2013. Harris Kristianto, "Keadilan

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Sumber
				Organisasi onal, Komitmen Organisasi onal, dan Kinerja Karyawan”, <i>JMK</i> , Vol. 17, No. 1, 1 Maret 2015.
Etos Kerja Islami (X ₂)	Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya	a. Kerja merupakan penjabaran dari aqidah b. Kerja dilandasi ilmu	a. Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam b. Berperilaku wajar tidak dibuat-buat c. Berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh d. Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab e. Mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak. a. Pernah atau sering	Ahmad Asifudin, <i>Etos Kerja Islami</i>, UII Press, Yogyakarta, 2006. Harjoni Desky, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”, <i>Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan</i>, Vol. 8, No. 2, Desember 2014.

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Sumber
			puncak b. Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk c. Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja d. Mempunyai disiplin pribadi c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti petunjuk-petunjuknya a. Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis b. Mengembangkan kreativitas c. Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakkal kepada Allah SWT d. Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif	
Komitmen Organisasi (Y ₁)	Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki	a. <i>Affective commitment</i>	a. Hubungan emosional anggota terhadap organisasinya b. Identifikasi dengan anggota c. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi	Khaerul Umam, <i>Perilaku Organisasi</i>, Pustaka Setia, Bandung, 2012. She Hwei dan T. Elisabeth Cintya

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Sumber
	implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi	b. <i>Continuance commitment</i> c. <i>Normative commitment</i>	a. Kesadaran anggota pada organisasi b. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi dalam keadaan apapun a. Tanggungjawab anggota pada organisasi b. Adanya keterikatan anggota dengan organisasi	Santosa, “Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi”, <i>Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis</i> , Vol. 9 No. 2 Oktober 2012.
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Pemanfaatan waktu d. Tingkat kehadiran e. Kerjasama	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Harjoni Desky, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseum awe”, <i>Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan</i> , Vol. 8, No. 2, Desember 2014.

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian tesis ini adalah penelitian *field research* dengan pendekatan kuantitatif, maka pengumpulan datanya menggunakan metode angket. Metode angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon dengan permintaan pengguna.¹¹ Dalam hal ini berupa sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi berdasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan dari pribadi subyek. Dalam hal ini angket disebarkan kepada karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus.

Angket didesain dengan pertanyaan tertutup atau bentuk angket tertutup.¹² Pertanyaan ini digunakan untuk menganalisa jawaban yang diberikan responden, taraf kognisi akan menjadi faktor penting dalam menjawab pertanyaan tertutup.

Metode angket didesain dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2

¹¹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 136.

¹²Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai. Lihat: Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, hlm. 137.

5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.¹³

F. Uji Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh kevalidan dan konsistensi (reliabel) pada angket perlu adanya uji validitas dan reliabilitas instrumen. Adapun uji validitas dan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.¹⁴ Uji validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu tentang validitas isi. Validitas isi merupakan tingkat dimana suatu tes mengukur lingkup isi yang dimaksudkan, yang bertitik tolak dari item-item yang ada.¹⁵ Secara teknis pengujian validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi instrumen terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolok ukur dan nomor butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka hasilnya adalah valid.

¹³Nor Hadi, *Metode Penelitian Ekonomi*, Jurusan Syariah Program Studi Ekonomi Islam, STAIN Kudus, 2003, hlm. 27.

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2004, hlm. 173.

¹⁵Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2011, hlm. 77.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula.¹⁶ Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60.¹⁷

G. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ketiga jenis asumsi klasik ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas, presisi, dan konsistensi data.

1. Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol.

Multikolonieritas terjadi apabila terdapat hubungan linier antar variabel *independent* yang dilibatkan dalam model. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas adalah dengan menganalisis matriks

¹⁶*Ibid*, hlm. 173.

¹⁷Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2009, hlm. 41-45.

korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi umumnya di atas 0,90, maka hal ini merupakan indikasi multikolonieritas.

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *cutt of* yang umumnya dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 sehingga data yang tidak terkena multikolonieritas nilai toleransinya harus lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10.¹⁸

2. Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi (hubungan) yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu atau tersusun dalam rangkaian ruang.

Jika terjadi autokorelasi maka nilai kesalahan standar (*standard errors*) dari taksiran *Ordinary Least Square* (OLS) pasti terpengaruh, sehingga dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Penaksiran OLS dari varibel menjadi tidak efisien sehingga selang keyakinan menjadi lebar dan uji signifikansi menjadi tidak akurat.
- b. *Standard error* dari varians kemungkinan akan lebih rendah dari yang sebenarnya.
- c. Penaksiran OLS menjadi sangat sensitif terhadap fluktuasi sampel.

¹⁸Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Mitra Ilmu Press, Kudus, 2008, hlm. 41.

- d. Hasil uji t dan uji F tidak valid dan dapat mengakibatkan kesimpulan yang diambil berdasarkan uji signifikansi statistik akan menjadi bias.

Untuk melakukan pengujian gejala autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson dengan kriteria dan keputusan sebagai berikut:¹⁹

Hipotesis nol	Keputusan	Syarat
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi positif/negatif	Terima	$d_u < d < 4 - d_u$

3. Normalitas

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan penyebaran data (titik) *Normal Plot of Regresion Standizzed Residual* dari variabel terikat, di mana:²⁰

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah gejala di mana distribusi probabilitas gangguan tidak sama untuk seluruh pengamatan. Dengan kata lain,

¹⁹*Ibid*, hlm. 46.

²⁰Singgih Santoso, *Uji Validitas dan Reabilitas Data*, Alfabeta, Jakarta, 2000, hlm. 58.

keadaannya tidak memenuhi asumsi homokedastisitas, yaitu asumsi dimana distribusi probabilitas gangguan dianggap tetap sama untuk seluruh pengamatan.²¹ Akibat dari adanya gejala heteroskedastisitas adalah:

- a. Varian koefisien regresi menjadi tidak minimum.
- b. *Convident internal* akan melebar, sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi.
- c. Apabila OLS dengan gejala heteroskedastisitas tetap digunakan, akan mengakibatkan kesimpulan uji t dan uji F tidak menunjukkan signfikansi yang sebenarnya.

H. Metode Analisis Data

1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

R^2 yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel *independent* ke dalam persamaan.

²¹Masrukhin, *Op. Cit*, hlm. 90.

2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis individu pengaruh variabel independen (variabel bebas) signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat) dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

a. Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bebas secara individu apakah signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Alat uji yang digunakan adalah uji t, dengan taraf signifikansi 5% dan uji satu sisi. Kriteria uji yang ditetapkan adalah:

- 1) $\text{Sig } t < p 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan di antara variabel yang diuji, sehingga menolak H_0 dan menerima H_a
- 2) $\text{Sig } t > p 0,05$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan di antara variabel yang diuji, sehingga menerima H_0 dan menolak H_a

b. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel independen bebas terhadap variabel dependen.

Regresi linier berganda bertujuan untuk memperkirakan atau meramal agar dapat mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif

dari setiap variabel bebas. Uji ini digunakan untuk menjawab permasalahan apakah variabel keadilan organisasi dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan Se-Kabupaten Kudus.

Penelitian ini terdapat dua variabel independen dan dua variabel dependen, artinya untuk mengetahui pengaruh antara keadilan organisasi dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dan untuk mengetahui keadilan organisasi dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui hubungannya menggunakan persamaan regresinya atau model matematis sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_1 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

X_1 : Keadilan organisasi

X_2 : Etos kerja Islam

Y_1 : Komitmen organisasi

Y_2 : Kinerja karyawan

a_1 : Konstanta persamaan 1

a_2 : Konstanta persamaan 2

b_1 : Koefisien regresi X_1 persamaan 1

b_2 : Koefisien regresi X_2 persamaan 1

b_3 : Koefisien regresi X_1 persamaan 2

b_4 : Koefisien regresi X_2 persamaan 2

b_5 : Koefisien regresi Y_1 persamaan 2

e_1 : Tingkat kesalahan pada persamaan 1

e_2 : Tingkat kesalahan pada persamaan 2

c. Uji Analisis *Path* (Analisis Jalur)

Analisis *path* artinya suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.²² Untuk melakukan uji analisis *path* menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengembangan diagram jalur
- 2) Membuat konversi diagram jalur ke dalam persamaan
- 3) Menganalisis uji asumsi klasik
- 4) Mengetahui koefisien determinasi²³

Untuk mengetahui keadilan organisasi dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan Se-Kabupaten Kudus. Caranya dengan membandingkan pengaruh langsung sebagai berikut:

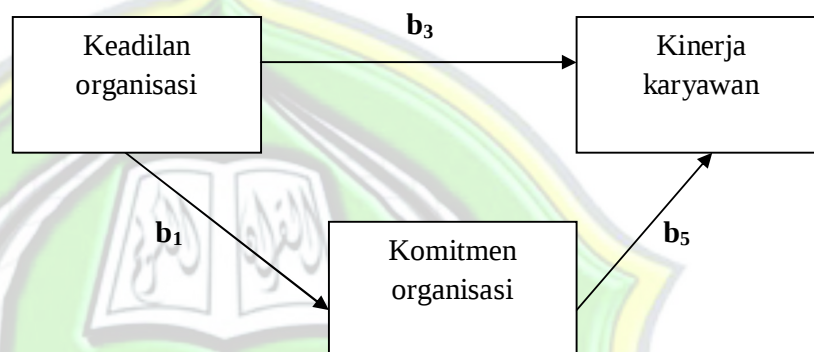
²²Imam Ghazali, *Op. Cit*, hlm. 226.

²³*Ibid*, hlm. 227.

- 1) Persamaan pengujian variabel keadilan organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2)

Model Grafis 3.1

Pengujian Variabel Keadilan Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2)



- 2) Persamaan pengujian variabel etos kerja Islami (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2)

Model Grafis 3.2

Pengujian Variabel Etos Kerja Islami (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2)

