

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi

a. Deskripsi Data Penelitian

Riset dilaksanakan di PT. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus Eksplorasi ini bertujuan untuk: (1) mendobrak dampak inisiatif Islam terhadap pameran pekerja PT. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus; (2) mengetahui besarnya dampak legalisme terhadap kehadiran perwakilan PT. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus; (3) menguji pengaruh signifikan terhadap pameran perwakilan PT. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus; (4) mengetahui dampak inisiatif mandiri terhadap pameran perwakilan PT. Cipta Delicia Kudus Mubarakfood; 5) Mengkaji bagaimana kepemimpinan Islam, religiusitas, perdamaian, dan self-leadership berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mubarakfood Buatan Delicia Kudus. Eksplorasi dipimpin dengan mengedarkan survei kepada 115 perwakilan PT. Sebagai sampel dipilihlah Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. Pemeriksaan dilakukan pada bulan September hingga November 2023.

b. Lokasi Penelitian

1) Sejarah Mubarakfood

Mubarakfood berdiri sejak tahun 1910 yang mulanya merupakan sebuah *home industry* yang dirintis oleh Ibu Hj. Alawiyah kemudian dikenal sebagai pembuat jenang Asli Kudus. Hj. Kaum Alawiyah-lah yang memelopori produksi jenang dan selanjutnya memperdagangkannya. Kawasan bisnisnya terletak di Pasar Kudus, kawasan yang saat ini dikenal sebagai kawasan persinggahan para pelancong menuju Makam Sunan Kudus di Masjid Puncak "Al-Aqso". Kediaman Hj. Alawiyah berada di Kota Kaliputu, sebuah wilayah yang sampai saat ini dikenal sebagai daerah penghasil jenang. Hj. H. Mabruri, warga Desa Glantengan Kudus yang sehari-harinya bekerja sebagai pandai besi, adalah suami Alawiyah. Selain berkembangnya bisnis jenang, H. Mabruri juga ikut menggeluti bisnis jenang.

Pada mulanya perkumpulan ini hanya membuat satu jenis barang yaitu jenang Kudus. Makanan ini merupakan makanan biasa dari daerah Pemerintahan Kudus Jawa Tengah. Produk utama jenang Kudus yang dibuat adalah jenang jenis berwarna merah dengan hasil produksi kurang lebih ± 35 kg per hari tanpa menggunakan penandaan dan kemasan, namun seiring berkembangnya permintaan, akhirnya pada tahun 1923 proses pembuatan jenang mulai memanfaatkan luar bekerja keluarga. Jenang berikut ini kemudian dicek HMR (kependekan dari H. Mabruri) dan menggunakan kemasan daun pandan.

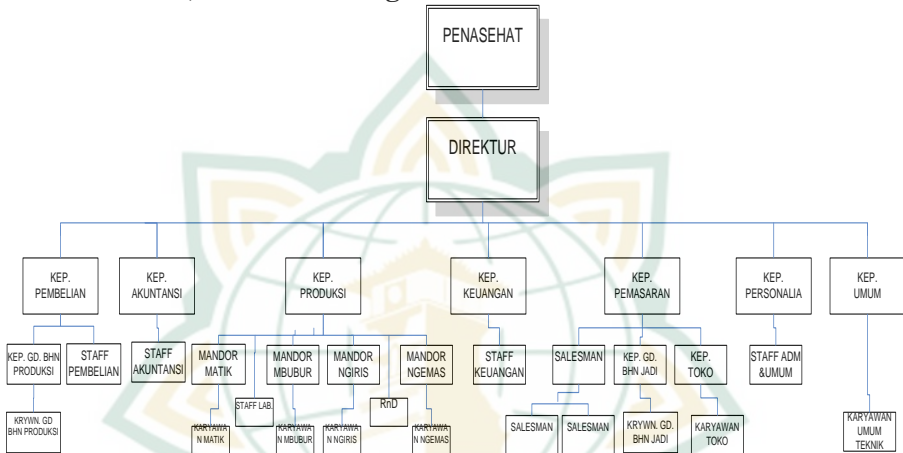
Pada tahun 1940 Ny. Hj. Ketika Alawiyah meninggal dunia, putranya, H. Achmad Shochib, mengambil alih bisnis jenang sehingga menjadikannya generasi kedua. Pada masa pemerintahannya, organisasi ini telah melakukan berbagai terobosan baru sehingga produk jenang Kudus yang dibuatnya menjadi pemimpin pasar di antara produk serupa di Pemerintahan Kudus. Ia pun mengganti merek lama menjadi "Sinar Tiga" yang saat ini menjadi merek paling terkenal di Pemerintahan Kudus. Pada tahun 1960, produk bundling pertama yang diproduksi menggunakan daun pandan dilengkapi dengan kertas.

Pada tahun 1992, pengurusannya oleh H. A. Shochib Mabruri diserahkan kepada anak-anaknya atas prakarsa H. Muhammad Hilmy, SE., CV dijadikan nama baru usaha sebagai direktur utama (Generasi Ketiga). Mubarokfood Cipta Delicia baru-baru ini.

Kemajuan yang dihasilkannya, Mubarok menjadi salah satu obyek wisata di Pemerintahan Kudus dalam hal menyediakan makanan khas khas Kudus serta hadirnya satu-satunya tempat pameran jenang di Indonesia. Di bawah arahan H. Muhammad Hilmy, SE, Mubarokfood Cipta Delicia, produsen jenang Kudus Generasi Ketiga, seperti usaha besar lainnya, mulai menerapkan berbagai sistem manajemen modern. Sebagai Usia Tiga Tahun, H. Muhammad Hilmy, SE mempunyai standar dan ekspektasi yang cukup tinggi terhadap hadirnya makanan tradisional

khususnya jenang Kudus, sehingga beliau selalu berusaha untuk terus menggelorakan dan memperjuangkan agar makanan khas adat menjadi simbol makanan khas daerah, dan bisa menjadi penanda. Selain Kudus, Kota Kudus juga disebut Kota Kretek.

2) Struktur Organisasi



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Mubarakfood Cipta Delicia

3) Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi

Visi

“Menjadikan Jenang Kudus Produksi Mubarakfood sebagai Produk Makanan Khas Indonesia Berkelas Dunia”

Misi

- a. Delivering blessed jenang cleanly, of good quality and meeting public and worldwide creation process norms.
- b. Mention that management and HR are trustworthy, innovative, creative, and professional.
- c. Persistently endeavor to foster promoting networks by focusing on incredible assistance and consumer loyalty.

Tujuan

Mengembangkan Mubarokfood menjadi industri multiproduk unggulan yang berwawasan lingkungan, bernilai ekonomi dan sosial

2. Deskripsi Informan Penelitian

Informan dalam riset ini merupakan karyawan PT. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus yang berjumlah 115 orang. Berikut merupakan penjelasan terhadap profil informan penelitian:

a. Usia Informan

Deskripsi informan berdasarkan usianya ditunjukkan pada tabel 4.1, sebagaimana berikut:

Tabel 4.1
Usia Informan

| No. | Usia | Jumlah | Presentase |
|---------------|-------|--------|------------|
| 1 | 17-24 | 0 | 0% |
| 2 | 25-30 | 8 | 7% |
| 3 | ≥ 31 | 107 | 93% |
| Jumlah | | 115 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Dari 115 informan yang ada diketahui informan dengan usia lebih dari 31 tahun adalah yang terbanyak dengan rincian 107 orang atau 93%, 8 orang atau 7% berusia 25 hingga 30 tahun dan tidak ada yang berusia 17 hingga 24 tahun.

b. Jenis Kelamin Informan

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Informan

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 67 | 58% |
| 2 | Perempuan | 48 | 42% |
| Jumlah | | 115 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Dari 115 informan yang ada diketahui informan dengan jenis kelamin laki-laki merupakan yang terbanyak dengan jumlah 67 orang atau 58% dan informan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang atau 42% dari keseluruhan informan.

c. Agama Informan

Tabel 4.3

Agama Informan

| No. | Agama | Jumlah | Presentase |
|---------------|-------|--------|------------|
| 1 | Islam | 115 | 100% |
| Jumlah | | 115 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Dari 115 informan yang ada diketahui keseluruhan informan beragama islam dengan jumlah 115 orang atau 100%.

d. Jabatan Informan

Tabel 4.4

Jabatan Informan

| No. | Jabatan | Jumlah | Presentase |
|---------------|----------|--------|------------|
| 1 | Kepala | 5 | 4% |
| 2 | Mandor | 10 | 9% |
| 3 | Staf | 40 | 35% |
| 4 | Karyawan | 60 | 52% |
| Jumlah | | 115 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Dari 115 informan yang ada diketahui informan dengan jabatan karyawan merupakan yang terbanyak dengan jumlah 60 orang atau 52%, staf sebanyak 40 orang atau 35%, mandor 9% atau 10 orang dan kepala 5 orang atau 4%.

e. Masa Kerja Informan

Tabel 4.5

Masa Kerja Informan

| No. | Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
|---------------|------------|--------|------------|
| 1 | < 1 Tahun | 0 | 0% |
| 2 | 1-3 Tahun | 1 | 1% |
| 3 | 3-5 Tahun | 6 | 5% |
| 4 | >5 Tahun | 108 | 94% |
| Jumlah | | 115 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Dari 115 informan yang ada diketahui informan masa kerja 5 tahun merupakan yang terbanyak dengan jumlah 108 orang atau 94%, 3 hingga 5 tahun berjumlah 6 orang atau 5%, 1 hingga 3 tahun sebanyak 1 orang atau 1% dan tak ada narasumber dengan lama kerja kurang dari satu tahun.

f. Pendidikan Informan

Tabel 4.6

Pendidikan Informan

| No. | Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|---------------|------------|--------|------------|
| 1 | Sarjana | 12 | 10% |
| 2 | Diploma | 5 | 4% |
| 3 | SMA/SMK | 47 | 41% |
| 4 | MA | 12 | 10% |
| 5 | MTs | 25 | 22% |
| 6 | SD | 14 | 12% |
| Jumlah | | 115 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Dari 115 informan yang ada diketahui informan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK merupakan yang terbanyak dengan jumlah 47 orang atau 41%, 12 orang atau 10 % memiliki pendidikan terakhir Sarjana, 5 atau 4% orang memiliki pendidikan terakhir Diploma, 12 orang atau 10% memiliki pendidikan terakhir MA, 25 orang atau 22% memiliki pendidikan terakhir MTs, dan 14 orang atau 12% memiliki pendidikan terakhir SD.

3. Deskripsi Kuesioner

Riset ini memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan pada karyawan PT. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. berdasarkan hasil jawaban dari masing-masing informan mengenai variabel religiusitas, kepemimpinan islami, kompensasi, *self leadership* dan kinerja adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Islami

Variabel Kepemimpinan Islami (X1) yang terdiri dari 4 (indikator) yaitu 1)Kepercayaan/Kehormatan, 2) Arahan Pekerja 3) Muhasabah/Retrospeksi 4) Kegigihan serta mempunyai 11 penjelasan yang merupakan gambaran penanda pada setiap penunjuk yang kadarnya dilihat dari besar kecilnya Berdasarkan jawaban informan yang telah dihimpun, penulis menyajikan statistik deskriptif terkait tanggapan pada variabel dan Indikator Kepemimpinan Islami sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi variabel Kepemimpinan Islami

| Indikator | Item | Rata-rata | Penafsiran |
|----------------------------|------------|-------------|---------------|
| Kepercayaan/ Integritas | 1 - 4 | 4,18 | Tinggi |
| Orientasi Karyawan | 5 - 6 | 4,24 | Tinggi |
| Muhasabah retrospeksi | 7 - 9 | 4,14 | Tinggi |
| Kesabaran | 10 - 11 | 4,08 | Tinggi |
| Rata-rata | | 4,16 | Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Jika dilihat pada tabel diatas terlihat rata-rata respon informan terhadap variabel kepemimpinan Islami sebesar 4,16. Jika dikaitkan dengan kriteria interpretasi responden pada Tabel 3.2, angkanya antara 3,5 dan 4,2, atau interpretasi yang tinggi. Rata-rata tertinggi adalah orientasi karyawan atau 4,24 dan rata-rata terendah terdapat pada indikator kesabaran yaitu sebesar 4,08. Meskipun seluruh nilai indikator pada variabel Kepemimpinan Islami berada pada kategori tinggi, namun seorang pemimpin harus tetap sabar dalam mengatasi atau menyelesaikan permasalahan serta bersabar dalam membimbing dan memberikan dukungan kepada pegawainya, karena indikator kesabaran mempunyai nilai rata-rata yang paling rendah.

- 1) Tanggapan responden terhadap indikator Kepercayaan/Integritas
Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kepercayaan dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Kecenderungan informan terhadap indikator
Kepercayaan/Integritas

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|----------------------------|---|------|-----|-----|-----|------|------|------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Kepercayaan/ Integritas | Bekerja sesuai visi dan nilai kejujuran | X1.1 | 39 | 60 | 16 | 0 | 0 | 115 | 4.20 | Tinggi |
| | Memegang teguh aturan / regulasi | X1.2 | 30 | 67 | 16 | 1 | 1 | 115 | 4.08 | Tinggi |
| | Memberikan Hak sesuai aturan yang berlaku | X1.3 | 43 | 56 | 14 | 2 | 0 | 115 | 4.22 | Tinggi |
| | Bekerja sesuai jam kerja | X1.4 | 41 | 59 | 13 | 2 | 0 | 115 | 4.21 | Tinggi |
| Jumlah | | | 153 | 242 | 59 | 5 | 1 | 460 | 4,18 | Tinggi |
| Persentase | | | 33% | 53% | 13% | 1,1% | 0,2% | 100% | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator Kepercayaan/integritas terdapat 4 item pernyataan, secara keseluruhan indikator Kepercayaan/integritas dipersepsikan informan sudah tinggi yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator kepercayaan/integritas sebesar 4,18 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X1.3 dengan penilaian rata-rata tertinggi yaitu memberikan hak sesuai aturan yang berlaku yaitu sebesar 4,22 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X1.2 yaitu memegang teguh aturan / regulasi merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,08 namun masih dengan kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator kepercayaan/integritas sudah tergolong kategori tinggi,

namun gaya kepemimpinan islami dari seorang pimpinan harus tetap memegang teguh aturan / regulasi yang sudah ditentukan perusahaan, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

- 2) Tanggapan informan terhadap indikator orientasi karyawan

Tabel 4.9

Kecenderungan informan terhadap indikator Orientasi Karyawan

| Indikator | Pernyataan | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|--------------------|----------------------------|------|------|------|------|-------|-----|-------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Orientasi Karyawan | Mengingatn solat berjamaah | X1.5 | 50 | 51 | 14 | 0 | 0 | 115 | 4,31 | Tinggi |
| | Melakukan pembinaan | X1.6 | 42 | 51 | 21 | 1 | 0 | 115 | 4,17 | Tinggi |
| Jumlah | | | 92 | 102 | 35 | 1 | 0 | 230 | 4,24 | Tinggi |
| Persentase | | | 40 % | 44 % | 15 % | 0,4 % | 0% | 100 % | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator orientasi karyawan terdapat 2 item pernyataan, secara keseluruhan indikator orientasi karyawan dipersepsikan informan sudah tinggi yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator orientasi karyawan sebesar 4,24 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X1.5 dengan penilaian rata-rata tertinggi yaitu dalam orientasi karyawan mengingatkan sholat berjamaah merupakan penilaian dengan rata-rata 4,31 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X1.6 yaitu melakukan pembinaan karyawan merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,17 namun demikian masih dengan kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator orientasi karyawan sudah tergolong kategori tinggi, namun gaya kepemimpinan islami dari seorang pimpinan harus tetap melakukan pembinaan agama kepada karyawan untuk bekerja jujur, kerja keras, gotong royong dan tanggungjawab, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

3) Respon informan pada indikator Muhasabah/ Restrospeksi

Tabel 4.10
Kecenderungan informan terhadap indikator Muhasabah/Retrospeksi

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|--------------------------|---|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Muhasabah / Restrospeksi | Melakukan Evaluasi diri | X1.7 | 37 | 56 | 21 | 1 | 0 | 115 | 4.12 | Tinggi |
| | Menetapkan job discripsi secara jelas | X1.8 | 37 | 62 | 15 | 0 | 1 | 115 | 4.17 | Tinggi |
| | Menerima aspirasi, responsiv e dari bawahan | X1.9 | 44 | 50 | 19 | 2 | 0 | 115 | 4.18 | Tinggi |
| Jumlah | | | 118 | 168 | 55 | 3 | 1 | 345 | 4,14 | Tinggi |
| Persentase | | | 34 % | 49 % | 16 % | 0,9 % | 0,3 % | 100 % | | |

Sumber : hasil pengolahan jawaban informan

Dilihat dari segi Indikator Muhasabah/restrospeksi terdapat 3 item pernyataan, secara keseluruhan indikator muhasabah/restrospeksi dipersepsikan informan sudah tinggi yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator sebesar 4,16 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X1.9 dengan penilaian rata-rata tertinggi yaitu menerima aspirasi, responsiv dari bawahan merupakan penilaian dengan rata-rata 4,18 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X1.7 yaitu melakukan evaluasi diri merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,12 namun demikian masih dengan kategori tinggi. Walaupun semua penilaian item pernyataan pada indikator muhasabah/restrospeksi sudah tergolong kategori tertinggi, namun gaya kepemimpinan islami dari seorang pimpinan perlu melakukan evaluasi diri, introspeksi , karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

4) Tanggapan informan terhadap pendapaian Kesabaran

Tabel 4.11

Kecenderungan informan terhadap indikator kesabaran

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|------------|---|---------------------------------|-------|------|------|-------|-------|----------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Kesabaran | Berlaku sabar dalam mengambil keputusan | X1.10 | 35 | 60 | 18 | 2 | 0 | 115 | 4.11 | Tinggi |
| | | Adanya toleransi kepada bawahan | X1.11 | 42 | 45 | 22 | 3 | 3 | 115 | 4.04 |
| Jumlah | | | 77 | 105 | 40 | 5 | 3 | 230 | 4,08 | Tinggi |
| Persentase | | | 33 % | 46 % | 17 % | 2,1 % | 1,3 % | 100 % | | Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator kesabaran terdapat 3 item pernyataan, secara keseluruhan indikator kesabaran dipersepsikan informan sudah tinggi yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator sebesar 4,08 termasuk kategori tinggi. Akan tetapi sudah dijelaskan di atas tadi bahwa indikator kesabaran memiliki tingkat yang terendah dari variabel kepemimpinan Islami. Item pernyataan X1.10 dengan penilaian rata-rata tertinggi yaitu berlkau sabar dalam mengambil keputusan merupakan penilaian dengan rata-rata 4,11 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X1.11 yaitu melakukan toleransi kepada bawahan merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,04 namun demikian masih dengan kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator kesabaran sudah tergolong kategori tinggi, namun gaya kepemimpinan islami dari seorang pimpinan perlu adanya toleransi kepada bawahan apabila melakukan kesalahan kerja , karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

b. Deskripsi Variabel Religiusitas

Variabel Religiusita dalam penelitian ini diukur memakai 5 (lima) kreteria yaitu, 1) Keyakinan 2) Praktik Ibadah 3) Pengetahuan 4) Pengalaman 5) Penghayatan . Lima kreteria tersebut diuraikan menjadi 11 pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel religiusitas. Berdasarkan perhitungan dari 115 informan. Berdasarkan jawaban informan yang telah dihimpun, penulis menyajikan statistik deskriptif terkait tanggapan pada variabel Kepemimpinan Islami sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi variabel Religiusitas

| Indikator | Item | Rata-rata | Penafsiran |
|-------------------|---------|-------------|---------------|
| Keyakinan | 12 - 13 | 3,53 | Tinggi |
| Praktik Ibadah | 14 - 15 | 3,61 | Tinggi |
| Pengetahuan Agama | 16 - 17 | 4,08 | Tinggi |
| Pengalaman | 18 - 20 | 3,80 | Tinggi |
| Penghayatan | 21 - 22 | 4,02 | Tinggi |
| Rata-rata | | 3,81 | Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Jika dilihat pada tabel diatas, ternyata rata-rata respon informan terhadap variabel religiusitas sebesar 3,81. Jika dikaitkan dengan kriteria interpretasi alternatif jawaban pada Tabel 3.2, angkanya berada di antara 3,5 hingga 4,2 atau interpretasi tinggi. Nilai rata-rata tertinggi pada pengetahuan agama yaitu sebesar 4,08 dan terendah pada rata-rata keyakinan sebesar 3,53. Meskipun seluruh nilai indikator pada variabel religiusitas berada pada kategori tinggi, namun keimanan para karyawan tetap perlu ditingkatkan dengan cara rutin mengingatkan mereka tentang kegiatan keagamaan, karena indikator keyakinan ini memiliki rata-rata yang paling rendah.

1) Tanggapan informan terhadap indikator keyakinan

Tabel 4.13

Kecenderungan informan terhadap indikator Keyakinan

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|------------|---------------------------------|------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Keyakinan | Keyakinan terhadap ajaran agama | X2.1 | 22 | 50 | 37 | 4 | 2 | 115 | 3,75 | Tinggi |
| | | X2.2 | 19 | 34 | 29 | 29 | 4 | 115 | 3,30 | Sedang |
| Jumlah | | | 41 | 84 | 66 | 33 | 6 | 230 | 3,53 | Tinggi |
| Persentase | | | 18% | 37% | 29% | 14% | 2,6% | 100% | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator keyakinan terdapat 2 item pernyataan, dengan persepsi informan sedang , dengan besarnya nilai rata-rata indikator sebesar 3,53 termasuk kategori tinggi. Akan tetapi sudah dijelaskan di atas tadi bahwa indikator keyakinan memiliki tingkat yang terendah dari semua indikator variabel religiusitas. Item pernyataan X2.1 yaitu keyakinan terhadap ajaran agama dengan penilaian rata-rata tertinggi sebesar 3,75 dengan kategori tinggi. Sedangkan item pernyataan X2.2 yaitu keyakinan akan takdir Allah merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,30 namun demikian masih dengan kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator keyakinan tergolong kategori tinggi dan sedang, namun dalam hal keyakinan /keimanan merupakan aspek pribadi yang bervariasi untuk itu perlu mengingatkan supaya rutin beribadah dan mengikuti kegiatan keagamaan agar keimanan terus terjaga.

2) Tanggapan informan terhadap indikator Praktik Ibadah

Tabel 4.14**Kecenderungan informan terhadap indikator Praktik Ibadah**

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|----------------|---------------------------------------|------|-----|-----|-----|-----|------|----------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Praktik Ibadah | Menganjurkan solat berjamaah | X2.3 | 18 | 33 | 35 | 27 | 2 | 115 | 3.33 | Sedang |
| | Taat dalam menjalankan perintah agama | X2.4 | 26 | 58 | 25 | 4 | 2 | 115 | 3.89 | Tinggi |
| Jumlah | | | 44 | 91 | 60 | 31 | 4 | 230 | 3,61 | Tinggi |
| Persentase | | | 19% | 40% | 26% | 13% | 1.7% | 100% | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Dilihat dari segi Indikator praktik ibadah terdapat 2 item pernyataan, secara keseluruhan indikator praktik ibadah dipersepsikan informan ada yang tinggi dan sedang, skor tinggi tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator sebesar 3,61. Item pernyataan X2.4 yaitu taat dalam menjalankan perintah agama dengan penilaian rata-rata 3,89 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X2.3 yaitu Menganjurkan solat berjamaah merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,33 dengan kategori sedang. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator praktik ibadah tergolong kategori tinggi dan sedang, namun dalam indikator praktik ibadah, karyawan perlu dianjurkan dalam solat berjamaah, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah

3) Tanggapan respont terhadap indikator Pengetahuan Agama

Tabel 4.15
Kecenderungan informan terhadap indikator Pengetahuan Agama

| Indikator | Pernyataan | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|-------------------|--|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Pengetahuan Agama | pengetahuan agama landasan moral dalam bekerja | X2.5 | 41 | 50 | 22 | 2 | 0 | 115 | 4.13 | Tinggi |
| | mendukung etika dan perilaku positif di tempat kerja | X2.6 | 40 | 44 | 27 | 3 | 1 | 115 | 4.03 | Tinggi |
| Jumlah | | | 81 | 94 | 49 | 5 | 1 | 230 | 4,08 | Tinggi |
| Persentase | | | 35 % | 41 % | 21 % | 2,2 % | 0,4 % | 100 % | | |

Dilihat dari segi Indikator Pengetahuan Agama terdapat 2 item pernyataan, secara keseluruhan indikator Pengetahuan Agama dipersepsikan informan sudah tinggi yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator sebesar 4,08 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X2.5 yaitu pengetahuan agama landasan moral dalam bekerja dengan penilaian rata-rata tertinggi merupakan penilaian dengan rata-rata 4,13 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X2.6 yaitu Agama mendukung etika dan perilaku positif di tempat kerja merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,03 namun demikian masih dengan kategori teratas. Walaupun semua penilai item pernyataan pada indikator Pengetahuan Agama sudah tergolong kategori tinggi, namun tetap perlu sikap kesadaran etika dan perilaku positif dalam bekerja , karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling dasar.

4) Tanggapan informan terhadap indikator Pengalaman Agama

Tabel 4.16
Kecenderungan informan terhadap indikator pengalaman agama

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|------------------|---|------|-----|-----|-----|------|------|------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Pengalaman agama | ajaran agama diterapkan dalam mengambil keputusan di tempat kerja | X2.7 | 31 | 31 | 22 | 16 | 15 | 115 | 3.41 | Sedang |
| | Lingkungan kerja yang mendukung untuk lebih agamis | X2.8 | 28 | 54 | 24 | 8 | 1 | 115 | 3.87 | Tinggi |
| | Beribadah merasa hati lebih tenang | X2.9 | 40 | 54 | 18 | 2 | 1 | 115 | 4.13 | Tinggi |
| Jumlah | | | 99 | 139 | 64 | 26 | 17 | 345 | 3.80 | Tinggi |
| Persentase | | | 29% | 40% | 19% | 7,5% | 4,9% | 100% | | |

Dilihat dari segi Indikator pengalaman agama terdapat 3 item pernyataan, secara keseluruhan indikator pengalaman agama dipersepsikan informan tinggi dan sedang, yang tercermin dari nilai rata-rata indikator yang sangat tinggi yaitu 3,80. item X2.9 adalah dengan beribadah merasa hati lebih tenang dengan rata-rata tertinggi 4.13. Sedangkan Item pernyataan X2.7 yaitu ajaran agama diterapkan dalam mengambil keputusan di tempat kerja merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,41 kategori sedang. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator Pengalaman Agama tergolong kategori tinggi dan sedang, namun

tetap agama menjadi landasan dalam mengambil keputusan dalam bekerja, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

5) Tanggapan informan terhadap indikator Penghayatan

Tabel 4.17

Kecenderungan informan terhadap indikator Penghayatan

| Indikator | Pernyataan | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|-------------|---|-------|-----|-----|-----|------|------|----------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Penghayatan | Menjalin hubungan baik dengan sesama | X2.9 | 43 | 53 | 18 | 1 | 0 | 115 | 4.20 | Tinggi |
| | Mengatasi masalah dengan pendekatan agama | X2.10 | 27 | 55 | 23 | 8 | 2 | 115 | 3.84 | Tinggi |
| Jumlah | | | 70 | 108 | 41 | 9 | 2 | 230 | 4.02 | Tinggi |
| Persentase | | | 30% | 47% | 18% | 3.9% | 0.9% | 100% | | |

Dilihat dari segi Indikator penghayatan terdapat 2 item pernyataan, secara keseluruhan indikator penghayatan dipersepsikan informan tinggi, yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator sebesar 4,02 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X2.9 yaitu menjalin hubungan baik dengan sesama dengan penilaian rata-rata tertinggi 4,20 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X2.10 yaitu mengatasi masalah dengan pendekatan agama merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,84 kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator penghayatan tergolong kategori tinggi, namun dalam mengatasi masalah pekerjaan harus tetap menggunakan pendekatan agama, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

c. Deskripsi Variabel *Self Leadership*

Variabel *Self Leadership* dalam penelitian ini diukur menggunakan 6 (enam) indikator yaitu, 1) *Self Goal Setting* 2) *Self Observation* 3) *Self Cue Management* 4) *Self*

Rehearsal 5) *Self Reward* 6) *Self Punishment*. Enam indikator tersebut diuraikan menjadi 9 pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel *Self Leadership*. Berdasarkan jawaban 115 informan yang telah dihimpun, penulis menyajikan statistik deskriptif terkait tanggapan pada variabel *Self Leadership* sebagai berikut:

Tabel 4.18
Deskripsi variabel *Self Leadership*

| Indikator | Item | Rata-rata | Penafsiran |
|----------------------------|-------------|------------------|-------------------|
| <i>Self Goal Setting</i> | 23 - 25 | 4,01 | Tinggi |
| <i>Self Observaion</i> | 26 - 27 | 4,06 | Tinggi |
| <i>Self Cue Management</i> | 28 | 3,97 | Tinggi |
| <i>Self Rehearsal</i> | 29 | 3,93 | Tinggi |
| <i>Self Reward</i> | 30 | 4,08 | Tinggi |
| <i>Self Punishment</i> | 31 | 4,10 | |
| Rata-rata | | 4.03 | Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Jika dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa tipikal respon informan terhadap variabel *Self Leadership* sebesar 4,03. Angka ini berada pada rentang 3,5–4,2 atau interpretasi tinggi jika dikaitkan dengan kriteria interpretasi alternatif jawaban pada tabel 3.2. Skor tipikal yang paling menonjol adalah indikator *Self Punishment* yaitu sebesar 4,10 dan skor normal yang paling tidak normal adalah indikator *Self Rehearsal* yaitu sebesar 3,93. Sikap *Self Rehearsal* pegawai bertujuan untuk meningkatkan kesiapan, ketrampilan, dan rasa percaya diri dalam bekerja karena indikator ini mempunyai nilai rata-rata paling rendah, padahal semua nilai indikator variabel *Self Leadership* tinggi.

1) Tanggapan informan terhadap indikator *Self Goal Setting*

Tabel 4.19
Kecenderungan informan terhadap indikator *Self Goal Setting*

| Indikator | Pernyataan | Item | SS | S | N | T | ST | Σ | Mean | Kategori |
|--------------------------|--|------|-----|-----|-----|----|----|------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| <i>Self Goal Setting</i> | Adanya target pencapaian hasil kerja | X3.1 | 38 | 52 | 23 | 0 | 2 | 115 | 4,08 | Tinggi |
| | Motivasi untuk berprestasi dalam bekerja | X3.2 | 38 | 39 | 29 | 7 | 2 | 115 | 3,90 | Tinggi |
| | Memiliki komitmen kedisiplinan kerja | X3.3 | 40 | 48 | 23 | 2 | 2 | 115 | 4,06 | Tinggi |
| Jumlah | | | 116 | 139 | 75 | 9 | 6 | 345 | 4,01 | Tinggi |
| Persentase | | | 34% | 40% | 22% | 3% | 2% | 100% | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator *Self Goal Setting* terdapat 3 item pernyataan, secara keseluruhan indikator *Self Goal Setting* dipersepsikan informan tinggi, yang tercermin dari penunjuk normal bernilai 4,01 termasuk klasifikasi tinggi. Pernyataan butir X3.1 mengatur bahwa hasil pekerjaan dengan nilai rata-rata tertinggi 4,08 dalam kategori tinggi.

Sedangkan Item pernyataan X3.2 yaitu motivasi untuk berprestasi dalam bekerja merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,90 kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada

indikator *Self Goal Setting* tergolong kategori tinggi, namun perlu motivasi untuk berprestasi dalam bekerja, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

- 2) Tanggapan informan terhadap indikator *Self Observation*

Tabel 4.20
Kecenderungan informan terhadap indikator *Self Observation*

| Indikator | Pernyataan | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|-------------------------|---|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| <i>Self Observation</i> | Tingkat penguasaan pekerjaan dan lingkungan kerja | X3.4 | 37 | 59 | 12 | 5 | 2 | 115 | 4,08 | Tinggi |
| | Tingkat keterbukaan memperoleh masukan /saran | X3.5 | 30 | 63 | 20 | 1 | 1 | 115 | 4,04 | Tinggi |
| Jumlah | | | 67 | 122 | 32 | 6 | 3 | 230 | 4,06 | Tinggi |
| Persentase | | | 29 % | 53 % | 14 % | 2,6 % | 1,3 % | 100 % | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator *Self Observation* terdapat 2 item pernyataan, secara keseluruhan indikator *Self Observation* dipersepsikan informan tinggi, yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator sebesar 4,06 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X3.4 yaitu tingkat penguasaan pekerjaan dan lingkungan kerja dengan penilaian rata-rata tertinggi 4,08 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X3.5 yaitu Tingkat keterbukaan memperoleh masukan /saran merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,04 kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada

indikator *Self Observation* tergolong kategori tinggi, namun perlu sikap terbuka memperoleh saran dari pihak lain untuk mengurangi kesalahan dan penyelesaian pekerjaan dalam bekerja, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

- 3) Tanggapan informan terhadap indikator *Self Cue Management*

Tabel 4.21
Kecenderungan informan terhadap indikator *Self Cue Management*

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|----------------------------|--|------|-----|-----|-----|------|------|----------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| <i>Self Cue Management</i> | Mengerjakan tugas sesuai skala prioritas | X3.6 | 45 | 35 | 25 | 6 | 4 | 115 | 3,97 | Tinggi |
| Jumlah | | | 45 | 35 | 25 | 6 | 4 | 115 | 3,97 | Tinggi |
| Persentase | | | 39% | 30% | 22% | 5.2% | 3.5% | 100% | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator *Self Cue Management* terdapat 1 item pernyataan, kecenderungan jawaban informan terhadap indikator *Self Cue Management* terdapat pada jawaban skor 5 (sangat setuju) yaitu 39% dengan jumlah 45. Rata-rata jawaban informan indikator *Self Cue Management* sebesar 3,97, apabila dihubungkan dengan skala penafsiran tabel 3.2, maka angka tersebut berada pada rentang 3,5 – 4,2, berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat *Self Leadership* karyawan di Mubarakfood Cipta Delicia dilihat dari indikator *Self Cue Management* dipersepsikan tinggi.

4) Tanggapan informan terhadap indikator *Self Rehearsal*

Tabel 4.22

Kecenderungan informan terhadap indikator *Self Rehearsal*

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | ST | Σ | Mean | Kategori |
|-----------------------|--|------|-----|-----|-----|------|------|------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| <i>Self Rehearsal</i> | Mempunyai target mencapai kualitas kerja | X3.7 | 40 | 37 | 30 | 6 | 2 | 115 | 3,93 | Tinggi |
| Jumlah | | | 40 | 37 | 30 | 6 | 2 | 115 | 3,93 | Tinggi |
| Persentase | | | 35% | 32% | 26% | 5.2% | 1.7% | 100% | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator *Self Rehearsal* terdapat 1 item pernyataan , kecenderungan jawaban informan terhadap indikator *Self Rehearsal* terdapat pada jawaban skor 5 (sangat setuju) yaitu 35% dengan jumlah 40. Rata-rata jawaban informan indikator penghayatan sebesar 3,93, apabila dihubungkan dengan skala penafsiran tabel 3.2 , maka angka tersebut berada pada rentang 3,5 – 4,2 , berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat *Self Leadership* karyawan di Mubarokfood Cipta Delicia dilihat dari indikator *Self Rehearsal* dipersepsikan tinggi.

5) Tanggapan informan terhadap indikator *Self Reward*

Tabel 4.23

Kecenderungan informan terhadap indikator *Self Reward*

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | ST | Σ | Mean | Kategori |
|--------------------|--|------|----|----|----|----|----|-----|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| <i>Self Reward</i> | Bersemanangat, puas, bangga dengan pekerjaan | X3.8 | 40 | 51 | 21 | 0 | 3 | 115 | 4.09 | Tinggi |
| Jumlah | | | 40 | 51 | 21 | 0 | 3 | 115 | 4.09 | Tinggi |

| | | | | | | | | |
|------------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|--|--|
| Persentase | 35 % | 44 % | 18 % | 0.0 % | 2.6 % | 100 % | | |
|------------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|--|--|

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator *Self Reward* terdapat 1 item pernyataan, kecenderungan jawaban objek penelian terhadap capaian *Self Reward* terdapat pada jawaban skor 4 (setuju) yaitu 44% dengan jumlah 51. Rata-rata jawaban informan indikator *Self Reward* sebesar 4.09, apabila dihubungkan dengan skala penafsiran tabel 3.2 , maka angka tersebut berada pada rentang 3,5 – 4,2 , berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat *Self Leadership* karyawan di Mubarokfood Cipta Delicia dilihat dari capaian *Self Reward* dipersepsikan tinggi.

6) Tanggapan informan terhadap indikator *Self Punishment*

Tabel 4.24

Kecenderungan informan terhadap indikator *Self Punishment*

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|------------------------|--|------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| <i>Self Punishment</i> | Risau jika target pekerjaan tidak tercapai | X3.9 | 44 | 46 | 20 | 3 | 2 | 115 | 4.10 | Tinggi |
| Jumlah | | | 44 | 46 | 20 | 3 | 2 | 115 | 4.10 | Tinggi |
| Persentase | | | 38 % | 40 % | 17 % | 2.6 % | 1.7 % | 100 % | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator *Self Punishment* terdapat 1 item pernyataan, kecenderungan jawaban informan terhadap indikator *Self Punishment* terdapat pada jawaban skor 4 (setuju) yaitu 40% dengan jumlah 46. Rata-rata jawaban informan indikator *Self Punishment* sebesar 4,10, apabila dihubungkan dengan skala penafsiran tabel 3.2 , maka angka tersebut berada pada rentang 3,5 – 4,2 , berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat *Self Leadership* karyawan di Mubarokfood Cipta Delicia dilihat dari indikator *Self Punishment* dipersepsikan tinggi

d. Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 (empat) indikator yaitu, 1) Gaji 2) Insentif 3) Bonus 4) Tunjangan. Empat indikator tersebut diuraikan menjadi 9 pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel kompensasi. Berdasarkan jawaban 115 informan yang telah dihimpun, penulis menyajikan statistik deskriptif terkait tanggapan pada variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4.25
Deskripsi variabel Kompensasi

| Indikator | Item | Rata-rata | Penafsiran |
|-----------|---------|-------------|---------------|
| Gaji | 32 - 33 | 4,13 | Tinggi |
| Insentif | 34 | 4,25 | Tinggi |
| Bonus | 35 -37 | 4,11 | Tinggi |
| Tunjangan | 38 - 40 | 4,16 | Tinggi |
| Rata-rata | | 4,15 | Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Rata-rata tanggapan informan terhadap variabel kompensasi sebesar 4,15 seperti terlihat pada tabel di atas. Apabila dikaitkan dengan kriteria interpretasi respon alternatif pada tabel 3.2, maka angka tersebut berada pada rentang 3,5 – 4,2 atau berada pada pemahaman tinggi. Skor tipikal yang paling tinggi terdapat pada indikator isentif yaitu sebesar 4,25 dan skor normal terendah terdapat pada indikator bonus yaitu sebesar 4,11. Meskipun seluruh nilai pada variabel kompensasi berada pada kategori tinggi, namun pemberian bonus sebenarnya harus dilakukan sesuai kinerja, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata yang paling minimal.

1) Tanggapan informan terhadap indikator Gaji

Tabel 4.26**Kecenderungan informan terhadap indikator Gaji**

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|------------|---|------|-----|-----|-----|------|------|----------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Gaji | Gaji sesuai dengan UMK | X4.1 | 33 | 67 | 12 | 3 | 0 | 115 | 4.13 | Tinggi |
| | Gaji sudah adil sesuai tingkat pendidikan | X4.2 | 38 | 59 | 15 | 2 | 1 | 115 | 4.14 | Tinggi |
| Jumlah | | | 71 | 126 | 27 | 5 | 1 | 230 | 4.13 | Tinggi |
| Persentase | | | 31% | 55% | 12% | 2.2% | 0.4% | 100% | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator gaji terdapat 2 item pernyataan, secara keseluruhan indikator gaji dipersepsikan informan tinggi, yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator sebesar 4,13 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X4.2 yaitu gaji yang diterima sudah adil dan sesuai tingkat pendidikan dengan penilaian rata-rata tertinggi 4,14 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X4.1 yaitu gaji yang diterima sesuai dengan UMK merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,13 kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada variabel kompensasi tergolong kategori tinggi, namun mungkin perlu ditinjau ulang terkait pemberian gaji apakah memang sudah sesuai dengan aturan atau belum, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah

2) Tanggapan informan terhadap indikator Insentif

Tabel 4.27

Kecenderungan informan terhadap indikator Insentif

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|------------|---|------|------|------|-----|-------|-------|-------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Insentif | Karyawan menerima insentif sesuai kinerja | X4.3 | 40 | 65 | 9 | 1 | 0 | 115 | 4,25 | Tinggi |
| Jumlah | | | 40 | 65 | 9 | 1 | 0 | 115 | 4,25 | Tinggi |
| Persentase | | | 35 % | 57 % | 8 % | 0.9 % | 0.0 % | 100 % | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator Insentif terdapat 1 item pernyataan, kecenderungan jawaban informan terhadap indikator Insentif terdapat pada jawaban 4 (setuju) yaitu 57% dengan jumlah 65. Rata-rata jawaban informan indikator penghayatan sebesar 4,25, apabila dihubungkan dengan skala penafsiran tabel 3.2, maka angka tersebut berada pada rentang 3,5 – 4,2, berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi karyawan di Mubarakfood Cipta Delicia dilihat dari indikator insentif dipersepsikan tinggi.

3) Tanggapan informan terhadap indikator Bonus

Tabel 4.28

Kecenderungan informan terhadap indikator Bonus

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|-----------|--|------|----|----|----|----|-----|-----|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Bonus | Pemberian bonus jam lembur sesuai dengan peraturan | X4.4 | 36 | 65 | 13 | 1 | 0 | 115 | 4.18 | Tinggi |
| | Karyawan menerima bonus sesuai kinerja | X4.5 | 26 | 69 | 19 | 1 | 0 | 115 | 4.04 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | |
|------------|-----------------------------------|------|-----|-----|-----|------|------|-----|------|--------|
| | Bonus meningkatkan semangat kerja | X4.6 | 29 | 70 | 15 | 1 | 0 | 115 | 4.10 | Tinggi |
| Jumlah | | | 91 | 204 | 47 | 3 | 0 | 345 | 4.11 | Tinggi |
| Persentase | | | 26% | 59% | 14% | 0.9% | 0.0% | | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator bonus terdapat 3 item pernyataan, secara keseluruhan indikator bonus dipersepsikan informan tinggi, yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator bonus sebesar 4,11 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X4.4 yaitu Pemberian bonus jam lembur sesuai dengan peraturan dengan penilaian rata-rata tertinggi 4,18 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X4.5 yaitu bonus yang diterima sesuai kinerja merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,04 kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator bonus tergolong kategori tinggi, namun mungkin perlu ditinjau ulang terkait pemberian bonus apakah sesuai kinerja, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah

4) Tanggapan informan terhadap indikator Tunjangan

Tabel 4.29

Kecenderungan informan terhadap indikator Tunjangan

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | TS | STS | Σ | Mean | Kategori |
|-----------|---|------|----|----|----|----|-----|-----|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Tunjangan | Adanya tunjangan perlindungan kesehatan | X4.7 | 39 | 61 | 12 | 3 | 0 | 115 | 4.18 | Tinggi |
| | Adanya tunjangan berupa asuransi kecelakaan | X4.8 | 26 | 62 | 27 | 0 | 0 | 115 | 3,99 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | |
|------------|----------------------------|------|-----|-----|-----|------|----|-----|------|---------------|
| | Adanya tunjangan hari raya | X4.9 | 50 | 52 | 11 | 2 | 0 | 115 | 4.30 | Sangat Tinggi |
| Jumlah | | | 115 | 175 | 50 | 5 | 0 | 34 | 4.16 | Tinggi |
| Persentase | | | 33% | 51% | 14% | 1.4% | 0% | 5 | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator tunjangan terdapat 3 item pernyataan, secara keseluruhan indikator bonus dipersepsikan informan sangat tinggi dan tinggi, yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator tunjangan sebesar 4,16 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X4.7 yaitu Pemberian tunjangan hari raya dengan penilaian rata-rata tertinggi 4,30 dengan kategori tinggi. Sedangkan Item pernyataan X4.8 yaitu tunjangan asuransi kecelakaan merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,99 kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator tunjangan tergolong kategori tinggi, namun mungkin perlu ditinjau ulang terkait pemberian tunjangan asuransi kecelakaan, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah

e. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel Kompensasi dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 (empat) indikator yaitu, 1) Kualitas 2) Kehadiran 3) Kuantitas 4) Waktu. Empat indikator tersebut diuraikan menjadi 12 pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel kompensasi. Berdasarkan jawaban 115 informan yang telah dihimpun, penulis menyajikan statistik deskriptif terkait tanggapan pada variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.30
Deskripsi variabel Kinerja

| Indikator | Item | Rata-rata | Penafsiran |
|-----------|---------|-----------|---------------|
| Kualitas | 41 - 48 | 4,24 | Tinggi |
| Kehadiran | 49 - 50 | 4,18 | Tinggi |
| Kuantitas | 51 | 4,33 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|-----------|----|-------------|---------------|
| Waktu | 52 | 4,37 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | | 4,28 | Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Jika dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata jawaban informan pada variabel kinerja adalah 4,28, Jika dihubungkan dengan kriteria interpretasi respon alternatif pada tabel 3.2, maka jumlah tersebut berada di dalam rentang 3,5 – 4,2 atau berada pada penafsiran tinggi. Skor rata-rata tertinggi berada pada indikator waktu yaitu sebesar 4,37 dan skor rata-rata terendah adalah indikator kehadiran sebesar 4,18. Walaupun semua nilai indikator pada variabel kinerja tergolong dalam kategori tinggi, namun dalam disiplin kehadiran perlu ditegakkan, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

1) Tanggapan informan terhadap indikator Kualitas

Tabel 4.31
Kecenderungan informan terhadap indikator Kualitas

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | T | ST | Σ | Mean | Kategori |
|-----------|---|------|----|----|----|---|----|-----|------|---------------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Kualitas | Memahami bahwa bekerja bagian dari anugrah dari Allah | X5.1 | 30 | 62 | 20 | 3 | 0 | 115 | 4.03 | Tinggi |
| | Memahami bahwa bekerja bagian dari ajaran Allah | X5.2 | 48 | 64 | 3 | 0 | 0 | 115 | 4.39 | Sangat Tinggi |
| | Reward atas kinerja, terpenting ridha Allah | X5.3 | 53 | 58 | 4 | 0 | 0 | 115 | 4.43 | Sangat Tinggi |
| | Fokus bekerja dan pertanggung jawaban kepada Allah | X5.4 | 45 | 62 | 8 | 0 | 0 | 115 | 4.32 | Sangat Tinggi |
| | Bekerja dengan serius dan tanggung jawab | X5.5 | 46 | 57 | 11 | 1 | 0 | 115 | 4.29 | Tinggi |
| | Pengawasan dalam bekerja adalah Allah | X5.6 | 52 | 51 | 11 | 1 | 0 | 115 | 4.34 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | |
|---|------|-----|-----|-----|----|----|-----|------|--------|--|
| bukan pimpinan | | | | | | | | | | |
| Evaluasi kinerja dari atasan | X5.7 | 39 | 52 | 21 | 0 | 3 | 115 | 4.08 | Tinggi | |
| Memiliki kedisiplinan waktu dalam kehadiran bekerja | X5.8 | 30 | 62 | 20 | 3 | 0 | 115 | 4.03 | Tinggi | |
| Jumlah | | 342 | 470 | 97 | 7 | 4 | 920 | 4.24 | Tinggi | |
| Persentase | | 37% | 51% | 11% | 1% | 0% | | | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator kualitas terdapat 8 item pernyataan, secara keseluruhan indikator kualitas dipersepsikan informan sangat tinggi dan tinggi, yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata indikator tunjangan sebesar 4,24 termasuk kategori tinggi. Item pernyataan X5.3 yaitu Reward atas kinerja, terpenting ridha Allah dengan penilaian rata-rata tertinggi 4,43 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan Item pernyataan X5.8 dan X5.1 yaitu kedisiplinan waktu dalam kehadiran bekerja dan memahami bahwa bekerja bagian dari anugrah dari Allah merupakan penilaian dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,03 kategori tinggi. Walaupun semua nilai item pernyataan pada indikator kualitas tergolong kategori bagus, namun dalam kedisiplinan waktu kehadiran bekerja dan memahami bahwa bekerja bagian dari anugrah dari Allah perlu terus diigatkan, karena item pernyataan tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah

2) Tanggapan informan terhadap indikator Kehadiran

Tabel 4.32

Kecenderungan informan terhadap indikator Kehadiran

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | T | ST | Σ | Mean | Kategori |
|-----------|--------------------|------|----|----|----|---|----|-----|------|---------------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Kehadiran | Memahami jam kerja | X5.9 | 53 | 49 | 10 | 3 | 0 | 115 | 4.32 | Sangat Tinggi |

| | | | | | | | | | | |
|------------|------------------------------------|-------|-----|-----|-----|----|----|------|------|--------|
| | Mematuhi aturan jam kerja yang ada | X5.10 | 39 | 50 | 21 | 1 | 4 | 115 | 4.03 | Tinggi |
| Jumlah | | | 92 | 99 | 31 | 4 | 4 | 230 | 4.18 | Tinggi |
| Persentase | | | 40% | 43% | 13% | 2% | 2% | 100% | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator kehadiran terdapat 2 item pernyataan, kecenderungan jawaban informan terhadap indikator kehadiran terdapat pada jawaban skor 4 (setuju) yaitu 43% dengan jumlah 99. Rata-rata jawaban informan indikator kualitas sebesar 4,18, apabila dihubungkan dengan skala penafsiran tabel 3.2, maka angka tersebut berada pada rentang 3,5 – 4,2, berada dalam kategori tinggi. Namun disimpulkan bahwa tingkat mematuhi aturan jam kerja yang ada perlu diingatkan/dievaluasi karena item pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah.

3) Tanggapan informan terhadap indikator Kuantitas

Tabel 4.33

Kecenderungan informan terhadap indikator Kuantitas

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | T | ST | Σ | Mean | Kategori |
|------------|-----------------------------------|-------|-----|-----|----|----|----|----------|------|----------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Kuantitas | Pencapaian target yang ditetapkan | X5.11 | 46 | 61 | 8 | 0 | 0 | 115 | 4,33 | Tinggi |
| Jumlah | | | 46 | 61 | 8 | 0 | 0 | 115 | 4,33 | Tinggi |
| Persentase | | | 40% | 53% | 7% | 0% | 0% | 100% | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator kuantitas terdapat 1 item pernyataan, kecenderungan jawaban informan terhadap indikator kuantitas terdapat pada jawaban skor 4 (setuju) yaitu 53% dengan jumlah 61. Rata-rata jawaban informan indikator kuantitas sebesar 4,33, apabila dihubungkan dengan skala penafsiran tabel 3.2, maka angka tersebut berada pada rentang 4,3 – 5,0, berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan di

Mubarokfood Cipta Delicia dilihat dari indikator kuantitas dipersepsikan tinggi.

4) Tanggapan informan terhadap indikator Waktu

Tabel 4.34

Kecenderungan informan terhadap indikator Waktu

| Indikator | Ukuran | Item | SS | S | N | T | ST | Σ | Mean | Kategori |
|------------|--------------------------|------|------|------|-----|-----|-----|-------|------|---------------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Waktu | Kemampuan mengatur waktu | X512 | 53 | 52 | 9 | 1 | 0 | 115 | 4,37 | Sangat Tinggi |
| Jumlah | | | 53 | 52 | 9 | 1 | 0 | 115 | 4,37 | Sangat Tinggi |
| Persentase | | | 46 % | 45 % | 8 % | 1 % | 0 % | 100 % | | |

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dilihat dari segi Indikator kuantitas terdapat 1 item pernyataan , kecenderungan jawaban informan terhadap indikator kuantitas terdapat pada jawaban skor 5 (sangat setuju) yaitu 45% dengan jumlah 52. Rata-rata jawaban informan indikator kuantitas sebesar 4,37, apabila dihubungkan dengan skala penafsiran tabel 3.2 , maka angka tersebut berada pada rentang 4,3 – 5,0 , berada dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan di Mubarokfood Cipta Delicia dilihat dari indikator waktu dipersepsikan tinggi.

4. Hasil Pengolahan Data

a. Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Tes validasi adalah alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik sesuatu berhubungan dengan hal yang diukur. Jajak pendapat eksplorasi dinyatakan valid jika instrumen tersebut benar-benar dilengkapi untuk memperkirakan kualitas variabel. Uji legitimasinya adalah dengan membandingkan antara r harga dan r tabel yang telah ditentukan.¹

H_0 diterima jika r hitung $>$ r tabel (alat ukur yang digunakan valid dan sah) dan

H_0 ditolak jika r hitung $<$ r tabel (alat ukur yang digunakan tidak valid dan tidak sah)

¹ Suliyanto, *Metode Riset Bisnis (Yogyakarta: Andi, 2006)*, 2006.

Adapun mencari nilai r tabel menggunakan ketentuan derajat keabsahan df ($N-2, 0,05$). N adalah jumlah data yang diuji. Jadi, r tabel = df ($115-2, 0,05$) = ($113 ; 0,05$) = $0,1832$.²

Tabel 4.35
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Islami

| Variabel | Item | Corrected item- Total Correlation (r hitung) | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------|-------|---|--------------|------------|
| Kepemimpinan Islami (X1) | X1.1 | 0.652 | 0.1832 | Valid |
| | X1.2 | 0.624 | | Valid |
| | X1.3 | 0.687 | | Valid |
| | X1.4 | 0.660 | | Valid |
| | X1.5 | 0.672 | | Valid |
| | X1.6 | 0.610 | | Valid |
| | X1.7 | 0.604 | | Valid |
| | X1.8 | 0.677 | | Valid |
| | X1.9 | 0.641 | | Valid |
| | X1.10 | 0.620 | | Valid |
| | X1.11 | 0.469 | | Valid |

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.12 menguraikan kolom r tabel = $0,1832$, dan kolom item X1.1 sampai dengan X1.11 yang merupakan butir item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Islami semuanya memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel $0,1832$ dalam arti (r hitung $>$ r tabel) sehingga menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

² Ghazali, 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 (Semarang: Badan Universitas Diponegoro, 2018)'.

Tabel 4.36
Hasil Uji Validitas Religiusitas

| <i>Variabel</i> | Item | Corrected item-Total Correlation (r hitung) | r tabel | <i>Keterangan</i> |
|--------------------------|-------|--|---------|-------------------|
| <i>Religiusitas (X2)</i> | X2.1 | 0.607 | 0.1832 | <i>Valid</i> |
| | X2.2 | 0.412 | | <i>Valid</i> |
| | X2.3 | 0.569 | | <i>Valid</i> |
| | X2.4 | 0.460 | | <i>Valid</i> |
| | X2.5 | 0.662 | | <i>Valid</i> |
| | X2.6 | 0.577 | | <i>Valid</i> |
| | X2.7 | 0.363 | | <i>Valid</i> |
| | X2.8 | 0.597 | | <i>Valid</i> |
| | X2.9 | 0.726 | | <i>Valid</i> |
| | X2.10 | 0.455 | | <i>Valid</i> |
| | X2.11 | 0.537 | | <i>Valid</i> |

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 menjelaskan kolom r tabel = 0,1832, dan kolom item X2.1 sampai dengan X2.11 yang merupakan butir item pertanyaan pada variabel Religiusitas semuanya memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,1832 dalam arti ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) sehingga menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

Tabel 4.37
Hasil Uji Validitas Self Leadership

| <i>Variabel</i> | Item | Corrected item-Total Correlation (r hitung) | r tabel | <i>Keterangan</i> |
|-----------------------------|------|--|---------|-------------------|
| <i>Self Leadership (X3)</i> | X3.1 | 0.732 | 0.1832 | <i>Valid</i> |
| | X3.2 | 0.587 | | <i>Valid</i> |
| | X3.3 | 0.742 | | <i>Valid</i> |
| | X3.4 | 0.653 | | <i>Valid</i> |

| | | |
|------|-------|-------|
| X3.5 | 0.546 | Valid |
| X3.6 | 0.635 | Valid |
| X3.7 | 0.417 | Valid |
| X3.8 | 0.682 | Valid |
| X3.9 | 0.501 | Valid |

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menjelaskan kolom r tabel = 0,1832, dan kolom item X3.1 sampai dengan X3.9 yang merupakan butir item pertanyaan pada variabel *Self Leadership* semuanya memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,1832 dalam arti (r hitung $>$ r tabel) sehingga menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

Tabel 4.38
Hasil Uji Validitas Kompensasi

| Variabel | Item | Corrected item-Total Correlation (r hitung) | r tabel | Keterangan |
|-----------------|------|---|-----------|------------|
| Kompensasi (X4) | X4.1 | 0.561 | 0.1832 | Valid |
| | X4.2 | 0.444 | | Valid |
| | X4.3 | 0.517 | | Valid |
| | X4.4 | 0.531 | | Valid |
| | X4.5 | 0.585 | | Valid |
| | X4.6 | 0.536 | | Valid |
| | X4.7 | 0.614 | | Valid |
| | X4.8 | 0.529 | | Valid |
| | X4.9 | 0.330 | | Valid |

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 menjelaskan kolom r tabel = 0,1832, dan kolom item X4.1 sampai dengan X4.9 yang merupakan butir item pertanyaan pada variabel kompensasi semuanya memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel

0,1832 dalam arti (r hitung $>$ r tabel) sehingga menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

Tabel 4.39

Hasil Uji Validitas Kinerja

| Variabel | Item | Corrected item-Total Correlation (r hitung) | r tabel | Keterangan |
|-------------|------|---|-----------|------------|
| Kinerja (Y) | Y1 | 0.599 | 0.1832 | Valid |
| | Y2 | 0.610 | | Valid |
| | Y3 | 0.574 | | Valid |
| | Y4 | 0.616 | | Valid |
| | Y5 | 0.478 | | Valid |
| | Y6 | 0.555 | | Valid |
| | Y7 | 0.611 | | Valid |
| | Y8 | 0.555 | | Valid |
| | Y9 | 0.542 | | Valid |
| | Y10 | 0.635 | | Valid |
| | Y11 | 0.562 | | Valid |
| | Y12 | 0.459 | | Valid |

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 menjelaskan kolom r tabel = 0,1832, dan kolom item Y1 sampai dengan Y.12 yang merupakan butir item pertanyaan pada variabel Kinerja semuanya memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,1832 dalam arti (r hitung $>$ r tabel) sehingga menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas yakni dipakai untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran yang dilaksanakan dapat dipercaya. Jika pengukuran diulang telah dilakukan dan diperoleh hasil yang dapat diprediksi atau secara umum komparatif, dapat dikatakan bahwa perkiraan tersebut mempunyai nilai reabilitas yang baik.³

Dalam melakukan uji mutu yang teguh dengan menggunakan SPSS yakni uji statistik *Cronbach Alpha*. Ciri-ciri instrument yang reliable yakni apabila hasil yang didapatkan di dalam uji statistic *Cronbach*

³ Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, 149.

α lebih besar dari 0,60.⁴

Tabel 4.40
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Reability Coeffisiens | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|-----------------------|------------------|------------|
| Kepemimpinan Islami (X1) | 11 item | 0.754 | Reliabel |
| Religiusitas (X2) | 11 item | 0.727 | Reliabel |
| Self Leadership (X3) | 9 item | 0.749 | Reliabel |
| Kompetensi (X4) | 9 item | 0.716 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 12 item | 0.741 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023.

Dari data pada tabel 4.17 menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Islami dengan nilai Cronbach's Alpha 0,754, Religiusitas dengan nilai 0,727, Self Leadership dengan nilai 0,749, Kompensasi dengan nilai 0,716 dan Kinerja dengan nilai 0,741, seluruhnya memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0.60 sehingga variabel Kepemimpinan Islami, Religiusitas, Self Leadership, Kompensasi dan Kinerja dikatakan Reliabel.

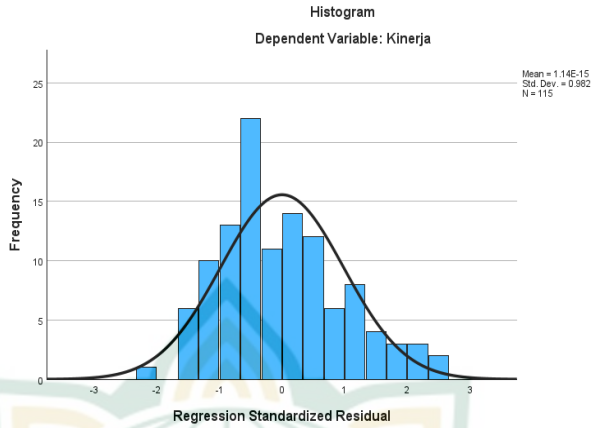
b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi variabel residual mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas bisa dilihat pada persebaran titik-titiknya dari sumbu diagonalnya yang terdapat didalam grafik P-Plot atau dengan melihat grafik histogramnya. Jika penyebarannya berada di sekitar garis diagonalnya atau mengikuti garis diagonal tersebut maka bisa diartikan terjadi distribusi yang normal.⁵ Hasil uji normalitas yakni:

⁴ Ghazali, 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 (Semarang: Badan Universitas Diponegoro, 2018)'.

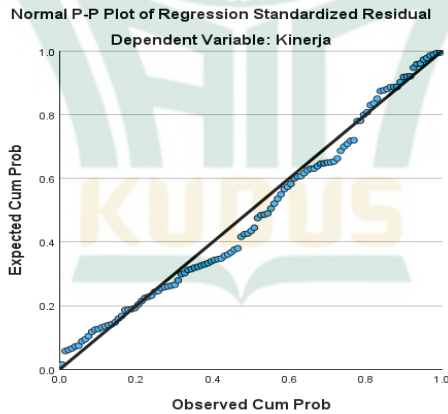
⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 161-163.



Gambar 4.2
Grafik Histogram Pengujian Normalitas

Sumber: Output SPSS 2023

Berdasarkan tampilan grafik histogram pada gambar 4.2 grafik seperti memenuhi seperti lonceng terbalik, sehingga dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Berikut juga disampaikan grafik p-plot hasil uji normalitas.



Gambar 4.3
Normal P-P Plot Pengujian Normalitas

Sumber: Output SPSS 2023

Berdasarkan gambar normal P-P Plot pengujian normalitas yaitu gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik yang ada mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi

memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas dengan grafik histogram dan P-Plot SPSS dapat menyesatkan apabila tidak hati-hati dalam menafsirkan. Mungkin kelihatannya berdasarkan digambar grafik histogram maupu grafikplot distribusi datanya normal, padahal secara statistik dapat diartikan sebaliknya. Oleh karena itu, untuk mendukung atau membuktikan hasil uji normalitas grafik perlu dilakukan uji normalitas rumus kolmogorov-smirnov.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut :

- a) Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 makadata penelitian berdistribusi normal
- b) Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 makadata penelitian tidak berdistribusi normal

Tabel 4.41
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|---------|-------------------------|
| N | | 115 |
| Normal Parameters ^{a,b} | | .0000000 |
| | | .27024089 |
| Most Extreme Differences | Extreme | .110 |
| | | .110 |
| | | -.046 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.253 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .087 |

Sumber: Output SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.18 kolmogorov-smirnov test, nilai Signifikasi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,087 > 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov- smirnov test di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyara normalias dalam model regresi sudah terpenuhi

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk mengetahui model regresi apakah ditemukan terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Regresi yang bagus sebaiknya tidak ada suatu korelasi antara variabel

bebas. Dalam mengetahui apakah terdapat masalah dalam uji multikolonieritas atau tidak dengan memperhatikan dasar pengambilan keputusan yakni :

- a) Jika nilai *tolerance* > dari 0.10 dan nilai VIF < dari 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai *tolerance* < dari 0.10 dan nilai VIF > dari 10, maka dinyatakan terjadi multikolinieritas⁶

Konsekuensi dari uji multikolinearitas yang dicoba menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.42
Hasil Uji Multikolonieritas

| No | Model | Collinarity Statiscic | | Keterangan |
|----|-----------------------------|-----------------------|-------|---------------|
| | | Tolerance | VIF | |
| 1 | Kepemimpinan Islami (X1) | .666 | 1.501 | Tidak terjadi |
| 2 | <i>Religiusitas</i> (X2) | .760 | 1.316 | Tidak terjadi |
| 3 | <i>Self Leadership</i> (X3) | .820 | 1.219 | Tidak terjadi |
| 4 | Kompensasi (X4) | .837 | 1.195 | Tidak terjadi |

a. Dependent variabel : Kinerja (Y)

Sumber: Data output SPSS yang diolah, 2023.

Dari tabel 4.19 bisa dilihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kepemimpinan Islami :0,666 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,501 < 10, nilai *tolerance* dari variabel *Religiusitas* dengan nilai 0,760 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,316 < 10, *Self Leadership* dengan nilai *tolerance* dari variabel *Religiusitas* dengan nilai 0,820 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,219 < 10, Kompensasi dengan nilai 0,837 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,195 < 10. Dari hasil yang didapatkan maka kesimpulannya yakni tidak terjadi multikolonieritas yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas.

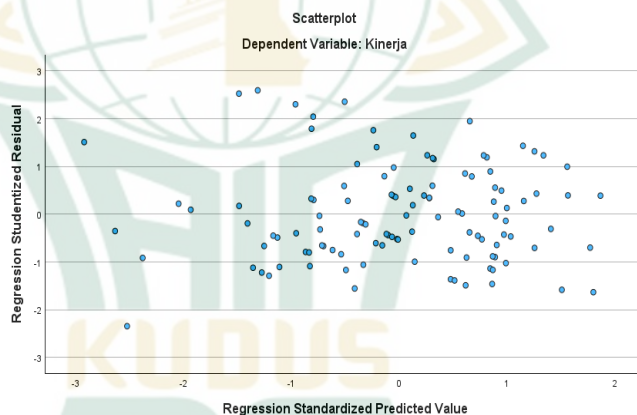
⁶ Imam Ghazali, ‘Aplikasi Analisis Multivariate, 107.’

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi perbedaan variasi dari residual antar pengamatan. Untuk melihat apakah ada heterokedastisitas atau tidak dapat diketahui dengan memahami grafik plot dimana ZPRED (variabel terikat) dengan SRESID (residualnya).

Apabila membentuk suatu pola tertentu yakni pada titik-titiknya membentuk pola tertentu maka bisa dikatakan terjadi heteroskedastisitas, namun jika tidak membentuk suatu pola tertentu, dalam arti penyebarannya menyebar maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷ Dibawah ini merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas yang didapatkan dari SPSS melalui grafik *scatterplot*.

Tabel 4.43
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data output SPSS 2023.

Dari gambar *Scatterplot* ini, pada gambar tersebut memperlihatkan bahwa titik-titiknya tidak membentuk suatu pola tertentu, dan penyebarannya menyebar, maka bisa dikatakan bahwa dalam model regresi tersebut mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 137-138.

5. Hasil Analisis Data

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan analisis determinasi adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen Kepemimpinan Islami, religiusitas, self-leadership, dan kompensasi (X1,X2,X3,X4) mempengaruhi variabel Kinerja (Y) secara simultan. Koefisien ini dapat menunjukkan pengaruh variasi penggunaan independen terhadap model, mampu atau tidaknya memberikan penjelasan terhadap variasi variabel dependen. Proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas semakin besar bila R2 semakin tinggi.⁸ Hasil uji koefisien determinasi R^2 di SPSS yakni:

Tabel 4.44

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .733 ^a | .538 | .521 | .3294 |

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan konsekuensi uji koefisien jaminan pada tabel di atas diperoleh R-square sebesar 0,538 (53,8%). Artinya variabel kepemimpinan Islami, Religiusitas, *Self Leadership* dan kompensasi, Membayar secara bersama-sama (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) sebesar 53,8%. Sementara itu, sisanya (100%- 53,8% = 46,2%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Investigasi straight relapse yang berbeda maksudnya untuk melihat ada tidaknya hubungan langsung antara faktor bebas dan hubungannya. Rumus tersebut dapat digunakan untuk memahami hubungan antar variabel yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

⁸ Sujarweni V. Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 228 .

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel X dengan variabel Y

X1 = Kepemimpinan islami

X2 = *Religiusitas*

X3 = *Self leadership*

X4 = Kompetensi

Tabel 4.45

Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14.240 | 4.146 | | 3.434 | .001 |
| Kepemimpinan Islami | .165 | .075 | .167 | 2.208 | .029 |
| Religiusitas | .235 | .065 | .255 | 3.611 | .000 |
| Self Leadership | .451 | .069 | .446 | 6.556 | .000 |
| Kompensasi | .290 | .106 | .184 | 2.731 | .007 |

Sumber: Data output SPSS yang diolah, 2023.

Dari tabel di atas dapat diperoleh kondisi relaps yang dapat ditambahkan dengan menggunakan resep khususnya:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

$$Y = 14.240 + 0.165x_1 + 0.235x_2 + 0.451x_3 + 0.290x_4$$

Dari persamaan regresi tersebut maka bisa disimpulkan:

- Konstanta (a): dengan jumlah a 14.240, nilai konstanta memiliki nilai positif yang artinya apabila skor dari variabel kepemimpinan islami, *religiusitas*, *self leadership* dan kompetensi mempunyai nilai 0 maka nilai dari variabel tersebut senilai 14.240.
- Koefisien b1: 0.165 koefisien memiliki nilai positif yang artinya pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja memiliki nilai positif atau memiliki hubungan yang positif. Dan apabila ada peningkatan pada kepemimpinan islami (X1) sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja (Y) senilai 16,5%.
- Koefisien b2: 0.235, koefisien memiliki nilai positif yang artinya pengaruh *religiusitas* terhadap

kinerja memiliki nilai positif atau memiliki hubungan yang positif. Dan apabila ada peningkatan pada *religiusitas* (X2) sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja (Y) senilai 23,5%.

- d). Koefisien b3: 0.451, koefisien memiliki nilai positif yang artinya pengaruh *self leadership* terhadap kinerja memiliki nilai positif atau memiliki hubungan yang positif. Dan apabila ada peningkatan pada *self leadership* (X3) sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja (Y) senilai 45,1%.
- e). Koefisien b4: 0.290, koefisien memiliki nilai positif yang artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja memiliki nilai positif atau memiliki hubungan yang positif. Dan apabila ada peningkatan pada kompetensi (X4) sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja (Y) senilai 29,0%.

2) Uji F (Stimulan)

Pengujian ini bermaksud untuk melihat apakah faktor-faktor bebas (X1, X2, X3, X4) sekaligus berpengaruh terhadap variabel koneksi (Y). dengan tingkat signifikansi 0,05 (= 5%). Pengujian ini diselesaikan dengan membandingkan f yang ditentukan dan tabel f dengan keadaan yang berbeda, khususnya:⁹

- a). Apabila f hitung > f tabel maka Ho ditolak dan Ha diakui.
- b). Apabila f hitung < f tabel maka Ho diakui dan Ha ditolak. Berikutnya adalah hasil pengujian energizer (f) yang disampaikan dari SPSS:

Tabel 4.46

Hasil Uji Simultan (F)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1387.264 | 4 | 346.816 | 31.964 | .000 ^a |
| Residual | 1193.519 | 110 | 10.850 | | |
| Total | 2580.783 | 114 | | | |

⁹ Duwi Priyatni, Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS (Yogyakarta: Media Kom, 2010), 67.

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Kriteria Pengujian :

- (1) Dengan signifikansi memakai 0.05 ($\alpha = 5\%$), F tabel diperoleh rumus yaitu:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k : n-k) \\ &= (4 : 115-4) \\ &= 4 : 111 \\ &= 2.45 \end{aligned}$$

Diketahui F tabel = 2,45 dan F hitung = 31.964. karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka Ho ditolak, dan Ha diterima. sehingga variabel kepemimpinan Islami, Religiusitas. *Self leadership*, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

Dengan melihat probabilitas signifikansi (P- Value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% ($0\% < 5\%$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan Islami, Religiusitas, *Self leadership*, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Mubarakfood Cipta Delicia. Dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti hasil koefisien regresi dari semua variabel bebas merupakan nilai yang sebenarnya.

3) Uji-t (Parsial)

Pengujian ini dipakai untuk melihat apakah didalam model regresi variabel bebas kepemimpinan Islami, Religiusitas. *Self leadership*, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan memakai hipotesis:

- a). Ho = tidak ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.
- b). Ha = ada pengaruhnya antar variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

Dengan tingkat signifikansi 0,05 (kurang dari 5%). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung yang ditentukan dan t tabel dengan keadaan yang berbeda secara spesifik:

- a) Apabila t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diakui.
- b) Apabila t hitung $<$ t tabel, maka Ho diakui dan Ha ditolak.

Dari hasil uji parsial SPSS (t) yaitu:

Tabel 4.47
Hasil Uji Parsial (t)

| Coefficients | | | | |
|--------------|------------------------|----------|---------|-------|
| No | Model | T hitung | T tabel | Sig. |
| 1 | Kepemimpinan Islami | 2.208 | 1.982 | 0.029 |
| 2 | <i>Religiusitas</i> | 3.611 | 1.982 | 0.000 |
| 3 | <i>Self leadership</i> | 6.556 | 1.982 | 0.000 |
| 4 | Kompetensi | 2.731 | 1.982 | 0.007 |

Sumber: Data output SPSS yang diolah, 2023

Uji parsial (t) merupakan pengujian koefisien regresi secara sendiri-sendiri.

a. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Islami (X1)

Hipotesis : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan Islami terhadap kinerja Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

1). Langkah pengujian 1

(a) Ho = tidak ada pengaruh antara faktor bebas dan faktor bawahan.

(b) Ha = terdapat pengaruh antara faktor bebas dan faktor padat.

Kriteria Pengujian : Dari tabel diatas, untuk mengetahui t tabel yakni menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 t\text{-tabel} &= (a/2) : (n-k-1) \\
 &= (0,05/2) : (115-4-1) \\
 &= 0.025 : 110 \\
 &= 1.982
 \end{aligned}$$

Diperoleh t-tabel 1.982 sedangkan t-hitung pada tabel 4.24 adalah sebesar 2.208, maka variabel Kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kinerja karyawan, berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

2). Langkah pengujian 2

pada tabel 4.24 terdapat nilai probabilitas signifikan = 0.029 atau 2,9%, lebih kecil dari 5%, maka Ho ditolak, Ha diterima sehingga variabel Kepemimpinan Islami (X1) termasuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

a. Pengaruh Variabel Religiusitas (X2)

Hipotesis : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Religiusitas terhadap kinerja Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

1). Langkah pengujian 1

(a) Ho = tidak ada pengaruh antara faktor bebas dan variabel bawahan sampai batas tertentu.

(b) Ha = terdapat pengaruh antara variabel otonom dengan variabel reliabel.

Kriteria Pengujian : Dari tabel diatas, agar mengetahui t tabel yakni memakai rumus:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= (a/2) : (n-k-1) \\ &= (0,05/2) : (115-4-1) \\ &= 0.025 : 110 \\ &= 1.982 \end{aligned}$$

Diperoleh t-tabel 1.982 sedangkan t-hitung pada tabel 4.24 adalah sebesar 3.611, maka variabel Religiusitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kinerja karyawan, berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

2). Langkah pengujian 2

Pada tabel 4.24 terdapat nilai probabilitas signifikan = 0.000 atau 0%, lebih kecil dari 5%, maka Ho ditolak, Ha diterima sehingga variabel Religiusitas (X2) termasuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

b. Pengaruh Variabel *Self Leadership* (X3)

Hipotesis : ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Self Leadership* terhadap kinerja Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

1). Langkah pengujian 1

(a) Ho = tidak ada pengaruh antara faktor bebas dan variabel bawahan sampai batas tertentu.

(b) Ha = terdapat pengaruh antara variabel otonom dengan variabel reliabel.

Kriteria Pengujian : Dari tabel diatas, untuk mengetahui t tabel yakni menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= (a/2) : (n-k-1) \\ &= (0,05/2) : (115-4-1) \end{aligned}$$

$$= 0.025 : 110$$

$$= 1.982$$

Diperoleh t-tabel 1.982 sedangkan t-hitung pada tabel 4.24 adalah sebesar 6.556, maka variabel *Self Leadership* (X3) berpengaruh signifikan terhadap semangat kinerja karyawan, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2). Langkah pengujian 2

Pada tabel 4.24 terdapat nilai probabilitas signifikan = 0.000 atau 0%, lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga variabel *Self Leadership* termasuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

c. Pengaruh Variabel Kompetensi (X4)

Hipotesis : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi terhadap kinerja Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

1). Langkah pengujian 1

(a) H_0 = tidak ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

(b) H_a = ada pengaruhnya antar variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

Kriteria Pengujian : Dari tabel diatas, untuk mengetahui t tabel yakni menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= (a/2) : (n-k-1) \\ &= (0,05/2) : (115-4-1) \\ &= 0.025 : 110 \\ &= 1.982 \end{aligned}$$

Diperoleh t-tabel 1.982 sedangkan t-hitung pada tabel 4.24 adalah sebesar 2.731, maka variabel Kompetensi (X4) berpengaruh signifikan terhadap semangat kinerja karyawan, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2). Langkah pengujian 2

Pada tabel 4.24 terdapat nilai probabilitas signifikan = 0.007 atau 0,7%, lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga variabel kompetensi termasuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah diuraikan di atas pembahasan mengenai hasil penelitian yang diperoleh dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Mubarkfood Cipta Delicia Kudus

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan Mubarkfood Cipta Delicia. Dengan melihat kepemimpinan islami karyawan maka perusahaan akan melihat juga keyakian dan kemampuan dalam mengatasi permasalahan kerja dan menyelesaikan solusi dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengujian t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel : $2.208 > 1.982$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$: $2,9\% < 5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji kolmogorov smirnov bahwa nilai Signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari $0,05$ yaitu $0,087 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov- smirnov test, dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal.

Skor persentase tertinggi pada variabel kepemimpinan Islami terlihat di tabel 4.7 berada pada indikator yaitu orientasi karyawan., hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu melakukan pembinaan/orientasi kepada karyawan untuk bekerja jujur, kerja keras, gotong royong dan tanggungjawab dan dalam kegiatan orientasi selalu menganjurkan untuk sholat berjamaah tepat waktu. Dan skor persentase yang paling rendah pada indikator kesabaran, dalam hal ini seorang pimpinan harus tetap berlaku sabar dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah dan sabar dalam membimbing serta memberi dukungan kepada para karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut nampak jelas keterkaitan dengan teori motivasi yang telah dikemukakan pada bab 2, yakni teori maslow , bahwa teori hierarki kebutuhan Maslow memiliki konsekuensi terhadap kinerja karyawan, Karyawan akan berkembang untuk memenuhi kebutuhan yang lebih kompleks setelah memenuhi kebutuhan tingkat rendah dalam hierarki tersebut. Pemimpin harus mampu memotivasi

karyawan, memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Pemimpin juga harus memahami konsep aktualisasi diri dalam hierarki kebutuhan Maslow dapat berperan sebagai fasilitator untuk membantu bawahan mencapai potensi maksimal mereka.

Penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami di Mubarakfood Cipta Delicia Kudus dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Sigit Dwi Febiyanta¹⁰. Penelitian tersebut mengkaji pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja. Responden yang dipilih pada Pemeriksaan ini adalah para pekerja di organisasi multifinance syari'ah lampung. Kesimpulan dari riset tahun 2022 ini adalah kepemimpinan Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apa yang dilakukan oleh pimpinan telah menjadi contoh dan teladan bagi bawahan. Pemimpin pun menuntut totalitas dari bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal demi menunjang peningkatan kinerja yang maksimal pula, pimpinan juga telah menunjukkan sikap, pemikiran dan pola kerja sama.

2. Pengaruh Variabel Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus

Bentuk pengamalan dari religiusitas yang paling penting adalah adanya kontak batin yang dirasakan individu dengan tuhan nya dengan kata lain religiusitas adalah konsep yang menjelaskan kondisi hubungan seseorang dengan tuhan nya dan perjalanan spiritual yang tidak dapat dipisahkan¹¹.

Berdasarkan pengujian t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel : $3.611 > 1.982$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $005: 0\% < 5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Religiusitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji simultan f , diketahui F tabel = 2,45 dan F hitung = 31.964. karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel, $31,964 > 2,45$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. sehingga variabel kepemimpinan Islami, Religiusitas. *Self leadership*, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja,. Dengan melihat probabilitas signifikansi (P - Value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% ($0\% < 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga

¹⁰ Rinovathan Gael .

¹¹ Ros Mayasari .

dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan Islami, Religiusitas, *Self leadership*, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Mubarokfood Cipta Delicia..

Skor persentase tertinggi pada variabel religiusitas terlihat di tabel 4.7 berada pada indikator yaitu orientasi karyawan., hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu melakukan pembinaan/orientasi kepada karyawan untuk bekerja jujur, kerja keras, gotong royong dan tanggungjawab dan dalam kegiatan orientasi selalu menganjurkan untuk sholat berjamaah tepat waktu. Dan skor persentase yang paling rendah pada indikator kesabaran, dalam hal ini seorang pimpinan harus tetap berlaku sabar dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah dan sabar dalam membimbing serta memberi dukungan kepada para karyawan

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handi Prasetyo dan Vera Anitra¹². Penelitian ini dilakukan terhadap tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan religiusitas memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur mementingkan setiap adanya aktivitas yang bersifat keagamaan di dalam lingkup universitas dan tidak luput pula dalam membereskan setiap pekerjaan yang telah diberikan dan ditanggung jawabkan kepadanya.

3. Pengaruh Variabel *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Mubarokfood Cipta Delicia Kudus

Konsep self-leadership atau kepemimpinan merujuk pada upaya individu untuk mengelola diri sendiri, mengatur perilaku, dan mendorong diri sendiri menuju kebaikan dan kesuksesan dalam hidup. Self-leadership, juga dikenal sebagai self-discipline, adalah tindakan mengikuti aturan dan prinsip tanpa perlu pengawasan eksternal. Hal ini berbeda dari kepemimpinan dalam organisasi atau tim, di mana kesalahan dapat diperbaiki. Islam sangat menekankan pentingnya self-leadership. Lain halnya dengan kepemimpinan organisasi atau team dimana kita dapat dikoreksi apabila kita berbuat salah.

Berdasarkan pengujian t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel : $6.556 > 1.982$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 005: $0 \% < 5\%$. Maka dapat

¹² Rinovathan Gael .

disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Self Leadership secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mubarak Food Delicia Kudus. *self leadership* signifikan dalam membentuk kinerja, pekerja yang memiliki kontrol diri atau dapat memimpin dirinya dengan baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sebaliknya pekerja yang memiliki tingkat *self leadership* rendah maka cenderung memiliki kinerja yang buruk. Proses mengarahkan diri untuk menerjemahkan visi dalam diri ke dalam perbuatan merupakan hal esensi dalam menerjemahkan *self leadership*.

Skor rata-rata tertinggi berada pada variabel *Self Leadership* yaitu indikator *Self Punishment* sebesar 4,10 hal ini dikarenakan karyawan merasa memiliki beban tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan skor rata-rata terendah adalah indikator *Self Rehearsal* sebesar 3,93. Hal ini dikarenakan rendahnya sikap *Self Rehearsal* karyawan untuk meningkatkan kesiapan, ketramampilan dan percaya diri dalam bekerja.

Hasil kajian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Aditya Darma Putra dan Desak Ketut Sintaasih¹³. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di Hotel Four Points by Sheraton sebanyak 100 orang. Penelitian tersebut mengkaji dua variabel independen yaitu *self leadership* dan komitmen organisasi. Di Four Points Hotel by Sheraton Bali, temuan mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa dengan asumsi seseorang memiliki inisiatif sendiri, individu tersebut akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, mampu mengawasi dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan percaya bahwa jika dia bekerja keras, mereka akan mendapatkan hasil kerja yang bagus pula.

4. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus

Muh. Tahir Malik mendefinisikan kompensasi kerja sebagai "segala bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa

¹³ I Made Aditya Darma Putra dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengaruh Self Leadership dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points By Sheraton*, *E-Jurnal Manajemen Unud Volume 07, No.81, 2018*, 4237-4266 .

yang mereka berikan kepada perusahaan."¹⁴. Menurut Dessler¹⁵ kompensasi kerja adalah segala jenis gaji atau insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Martoyo¹⁶ kompensasi adalah penyediaan total layanan bagi semua karyawan, baik secara langsung (finansial) maupun tidak langsung (non-finansial), termasuk asuransi, liburan, dan berbagai manfaat lainnya. Kompensasi diukur dengan empat indikator, yaitu gaji, insentif, bonus dan tunjangan.

Berdasarkan hasil analisis statistik nilai sig kurang dari probabilitas yaitu $0,7\% < 5\%$ dan t hitung $> t$ tabel $2.731 > 1.982$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mubarak Food Delicia Kudus.

Skor rata-rata tertinggi berada pada variabel kompensasi terlihat di tabel 4.18 indikator insentif yaitu sebesar 4,25, hal ini dikarenakan telah memberikan insentif yang sesuai aturan dan skor rata-rata terendah adalah indikator bonus sebesar 4,11. Walaupun semua nilai indikator pada variabel kompensasi tergolong dalam kategori tinggi, namun dalam pemberian bonus tetap perlu dijalankan untuk lebih memotivasi kinerja, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah

Hasil pengujian yang mengarahkan pada kesimpulan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan mempertegas hasil penelitian terdahulu. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin¹⁷. Penelitian tersebut membahas adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan, penelitian ini menemukan kompensasi di PT Global Media memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap kinerja karyawan PT. Global Media.

¹⁴ Nur.

¹⁵ Nur.

¹⁶ Yusman.

¹⁷ I Made Aditya Darma Putra dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengaruh Self Leadership dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points By Sheraton*, *E-Jurnal Manajemen Unud Volume 07, No.81, 2018*, 4237–4266 .