

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan untuk menggali dan meneliti data yang berkenaan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu untuk mengukur variabel penelitian menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik.

B. Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada IKM (Industri Kecil Menengah) Produk Makanan Kabupaten Kudus yang berjumlah 133 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.² Pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.³ Kriteria responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

- a. Mempunyai tingkat pendidikan SMP ke atas
- b. Beragama Islam.

Sampel adalah sebagian dari populasi itu.⁴ Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan ditentukan berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut:

¹Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2009, hal. 115.

²*Ibid*, hal.115.

³*Ibid*, hal.122

⁴*Ibid*.hal. 116.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n : Ukuran Sampel
 N : Ukuran Populasi
 e : Persentase tingkat signifikansi (0.05)

Berdasarkan rumus tersebut sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{133}{1 + (133 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{133}{1 + (133 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0,3325}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

$$n = 99,812 \text{ dibulatkan menjadi } 100.$$

Jumlah responden yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 100 karyawan di IKM produk makanan Kabupaten Kudus. Jika dihitung sampel yang diambil adalah sebanyak $100/133 \times 100\% = 75\%$ dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 3.1.

Data Populasi dan Sampel

| No | NAMA IKM | POPULASI | SAMPEL |
|----|------------------------------------|----------|--------|
| 1. | Perusahaan Jenang Karomah | 20 | 15 |
| 2. | Perusahaan Jenang Mubarok | 20 | 15 |
| 3. | Perusahaan Jenang Muria Jaya Kenia | 40 | 30 |
| 4. | Jasmine Brownies | 5 | 4 |

| | | | |
|---------------|-----------------------|------------|------------|
| 5. | Wader Crispy Iwaqu | 7 | 5 |
| 6. | Botani Food Nusantara | 5 | 4 |
| 7. | Kerupuk Sрни | 8 | 6 |
| 8. | Kerupuk Mulyadi | 8 | 6 |
| 9. | Kerupuk Khotijah | 7 | 5 |
| 10. | Kerupuk Sulikah | 13 | 10 |
| JUMLAH | | 133 | 100 |

Sumber: *Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus.*

Setelah jumlah sampel yang akan diambil dari populasi telah ditentukan, selanjutnya pengambilan sampel pun harus mengikuti prosedur yang telah ditentukan dalam bentuk teknik *sampling*. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁵

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitiannya.

2. Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶ Dalam penelitian ini data primer yang dibutuhkan adalah berupa hasil jawaban dari pertanyaan yang diajukan pada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber sekunder yaitu merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul

⁵*Ibid*, hal.116.

⁶*Ibid*. hal. 193.

data, misal lewat wawancara atau dokumen.⁷ Dalam penelitian ini data sekunder yang dibutuhkan adalah catatan dan profil perusahaan IKM yakni melalui akses data *online* Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kudus di *website* resmi <http://ikm.kuduskab.go.id> .

D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yaitu sebagai berikut ini:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Penelitian ini memiliki variabel independen yaitu variabel etika kerja Islami.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang menjembatani antara variabel dependen dan independen. Kepemimpinan spiritual dalam penelitian ini merupakan variabel dependen dan sekaligus merupakan variabel independen. Kepemimpinan spiritual dalam penelitian ini berfungsi sebagai variabel intervening.

E. Variabel Operasional Penelitian

Definisi operasional adalah penjabaran masing - masing variabel terhadap indikator - indikator yang membentuknya.⁸ Dalam penelitian ini indikator - indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

⁷*Ibid* hal. 193.

⁸ Sugiyono. *Op., Cit.*, hal. 97.

1. Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram.⁹

Dimensi yang digunakan untuk mengukur etika kerja Islami berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Rokhman, yaitu: pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran.¹⁰

Indikator etika kerja Islami yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Rokhman adalah sebagai berikut:¹¹

- a. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan.
- b. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama.
- c. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama.
- d. Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.
- e. Pekerjaan bukanlah tujuan akhir, tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial merupakan hal terpenting bagi saya.
- f. Hidup tidak bermakna tanpa kerja.
- g. Menganggur dan membuang-buang waktu adalah baik untuk masyarakat.
- h. Pekerjaan dapat digunakan sebagai sarana mengontrol kebiasaan.
- i. Kreativitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi.
- j. Seseorang yang bekerja selangkah lebih maju dalam kehidupan.
- k. Pekerjaan memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri.
- l. Seseorang dianggap sukses bila mampu memenuhi *deadline* pekerjaannya.
- m. Seseorang harus selalu kerja keras untuk memenuhi tanggung jawab.

⁹ Muhammad dan Alimin. *Etika & Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*, Yogyakarta: BPFE, 2004, hal. 57.

¹⁰ Wahibur Rokhman. "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes, *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15, No. 1 Tahun 2010, hal. 25.

¹¹*Ibid.* hal. 25.

2. Kepemimpinan Spiritual

Tobroni mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan.¹² Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values* dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya.

Anita menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan sebuah nilai, sikap dan perilaku pemimpin yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling* (perasaan memiliki makna) dan *membership* (perasaan dihargai dan dimengerti) sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual.¹³

Menurut Fry yang dikutip oleh Anita, model *Spiritual Leadership Theory* terdapat tiga dimensi utama yang membentuk kerangka dasar teori ini, yaitu: (1) dimensi *leader values, attitude and behaviors* (nilai, sikap dan perilaku pemimpin), yang meliputi: *vision* (visi), *hope/faith* (keyakinan) dan *altruistic love*; (2) dimensi *spiritual survival*, yang meliputi: *calling* dan *membership*; dan (3) dimensi *organizational outcomes*, yaitu komitmen organisasi.¹⁴

Sementara itu, Tobroni yang dikutip oleh Anita mengemukakan beberapa karakteristik indikator kepemimpinan spiritual adalah sebagai berikut: *true honesty, fairness, the spirit of pious deed, the hatred of formality and organized religion, little talk, hard work and relax, arousing the best for our self and others, openness to the change, beloved leaders, think globally and act locally, discipline, smart and enthusiastic dan modesty*.¹⁵

¹²Tobroni. (2015). *Spiritual Leadership: A Solutions of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia*. *British Journal of Education*, 3(11), hal. 42

¹³Anita Rahmawaty. 2016. *Model Kepemimpinan Spiritual*. Dalam *Meningkatkan Kepuasan Kerja. Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*. *IQTISHADIA Vol. 9, No. 2, 2016*, hal. 282.

¹⁴*Ibid.*, hal. 285.

¹⁵*Loc., Cit.*

3. Kinerja Karyawan

Pendapat Byars yang dikutip oleh Ratna mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterikatan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas.¹⁶

Menurut Robbins yang dikutip oleh Surya, bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pengertian lain oleh Bacal yang dikutip oleh Surya, bahwa kinerja adalah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya.¹⁷

Ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Sar, yang terdiri dari enam dimensi kehadiran atau ketepatan waktu, inisiatif, hubungan interpersonal, pengetahuan pekerjaan, kualitas pekerjaan serta tanggung jawab dan ketergantungan, dengan sembilan belas item indikator:¹⁸

- a. Reliabilitas (kehandalan) dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mampu untuk melakukan penyesuaian terhadap jam kerja, hadir tepat waktu baik saat rapat dan kewajiban kerja yang lain.
- c. Hadir tepat waktu di tempat kerja (dilihat dari absensi yang terjadwal).
- d. Memiliki ketertarikan dalam memunculkan ide (gagasan) dan mengambil tindakan untuk pemecahan suatu masalah.

¹⁶ Ratna Kusumawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, III (November, 2008). hal.152.

¹⁷ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hal. 18.

¹⁸ Diana Puspita Sari, dkk. "Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dan Pemberian Reward Menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Fuzzy Synthetic Decision Approach Studi Kasus Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro", *Jurnal Undip*, Vol IX, No 3, September 2014, hal. 183

- e. Mampu mengambil tindakan yang tepat mengenai kapan bertindak sendiri dan kapan berkonsultasi dengan orang lain.
- f. Memiliki upaya untuk menemukan solusi yang praktis, memiliki banyak akal dan serba guna dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan.
- g. Mampu memberi saran dan menerapkan metode untuk peningkatan kerja, serta melaksanakan tugas dengan sedikit atau tanpa ada peringatan.
- h. Memiliki rasa hormat kepada orang lain, termasuk kepada atasan, bawahan dan rekan-rekan lainnya.
- i. Menjalin komunikasi dan berhubungan secara efektif dengan rekan sekerja, atasan dan lainnya.
- j. Memiliki kemampuan dalam bertindak bijak dan berdiplomasi, dan juga bertindak secara profesional.
- k. Memiliki pemahaman mengenai pengetahuan, keterampilan, proses, peralatan operasi, prosedur dan kebutuhan sumber daya yang sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan.
- l. Pelaksanaan pekerjaan yang akurat dan lengkap.
- m. Menyampaikan hasil kerja dalam format rapi dan mudah dipahami.
- n. Memiliki rasa kebanggaan dan sikap profesionalitas dalam melakukan pekerjaan.
- o. Memiliki rasa kepemilikan atas pekerjaan yang ditugaskan.
- p. Memiliki rasa tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan.
- q. Mampu memenuhi komitmen, mencukupi batas waktu dan mencapai hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang ditugaskan.
- r. Memiliki sikap kesanggupan melaksanakan tugas baru yang diberikan.
- s. Mampu melakukan penilaian dan memahami penilaian mengenai kepentingan tugas yang diberikan.

F. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data primer adalah untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrumen kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dan bahan-bahan kepustakaan yang diperlukan untuk mendukung data primer. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan instrumen studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

G. Teknik Analisis Data

Adapun teknik pengolahan data yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. *Editing*

Yaitu memeriksa data terlebih dahulu yaitu mengecek kelengkapan identitas subjek penelitian, kelengkapan data dan macam isian data dari kuesioner yang dibagikan.

2. *Coding*

Yaitu memberikan kode jawaban dengan angka atau kode seperti simbol-simbol untuk setiap jawaban.

3. *Scoring*

Yaitu pemberian nilai terhadap instrumen penelitian masing-masing pertanyaan dan penjumlahan hasil semua pertanyaan jawaban yang diisi

responden objek penelitian. Adapun pemberian skor untuk pernyataan dengan menggunakan kalimat positif adalah sebagai berikut :

- a) Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), mendapat skor (1)
- b) Jawaban TS (Tidak Setuju), mendapat skor (2)
- c) Jawaban N (Netral), mendapat skor (3)
- d) Jawaban S (Setuju), mendapat skor (4)
- e) Jawaban SS (Sangat Setuju), mendapat skor (5)

4. *Tabulating*

Yaitu mengelompokkan data dalam suatu tabel tertentu menurut sifat yang dimiliki sesuai tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis kuantitatif statistik, yaitu dari data yang sudah didapatkan dari lapangan diolah dan dianalisis dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik, data yang diperoleh harus diklasifikasikan atau digolongkan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk memudahkan melakukan analisis dan menggunakan bantuan komputer dengan program *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan dengan program *Partial Least Square* (PLS).

1. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis kuantitatif statistik, yaitu dari data yang sudah didapatkan dari lapangan diolah dan dianalisis dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik, data yang diperoleh harus diklasifikasikan atau digolongkan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk memudahkan melakukan analisis dan menggunakan bantuan komputer dengan program *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan dengan program *Partial Least Square* (PLS).

2. Analisis Deskriptif

Analisis ini merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil

penelitian mengenai deskripsi responden dapat dikelompokkan secara statistik berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- a) Jenis kelamin
- b) Umur responden
- c) Pendidikan terakhir
- d) Masa kerja

Identitas responden ini disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase.

3. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel bertujuan untuk menyajikan gambaran informasi atau deskripsi suatu data variabel dengan karakteristik data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Deskripsi variabel ini, nantinya akan terlihat gambaran kecenderungan jawaban semua responden terhadap suatu butir pernyataan kuesioner, apakah responden cenderung menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju atau sangat setuju.

Hasil deskripsi variabel memperlihatkan ukuran-ukuran statistik tertentu yang meliputi nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi (SD).

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada responden tersebut valid. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Dalam pengujian validitas dibantu dengan program SPSS untuk menentukan apakah kuesioner tersebut sudah valid atau belum. Suatu konstruk atau variabel dikatakan valid jika memberikan nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0.3 .

2. Uji Reliabilitas

Sesudah diadakan uji validitas langkah berikutnya adalah mengadakan uji reliabilitas. Variabel atau konstruk dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilihat dari nilai *Corrected Item - Total Correlation* dan *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel etika kerja Islami, kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan.

I. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian *Variance-Based SEM* atau *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan program *Warp PLS 3.0*. SEM-PLS digunakan untuk penelitian yang bersifat eksplorasi. Dengan kata lain, pendekatan PLS lebih cocok digunakan untuk tujuan prediksi.¹⁹

Pendekatan PLS digunakan sebagai alat pengukuran dengan pertimbangan bahwa skala pengukuran untuk variabel terikat dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian merupakan skala nominal dan skala ordinal sehingga bersifat non parametrik. Berbeda dengan SEM yang digunakan pada penelitian yang menggunakan skala interval, PLS merupakan alat ukur yang dapat digunakan dalam penelitian dengan skala pengukuran ordinal maupun nominal. Pertimbangan lain dalam penggunaan PLS sebagai alat pengukuran adalah bahwa indikator-indikator yang membentuk konstruk-construct dalam penelitian ini bersifat refleksif. Model refleksif mengasumsikan bahwa variabel laten mempengaruhi indikator yang arah hubungan kausalitasnya dari konstruk ke indikator atau *manifest*.²⁰

¹⁹ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono. *Analisis SEM-PLS dengan warp pls 3.0 untuk hubungan non linier dalam penelitian sosial dan bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, hal. 8.

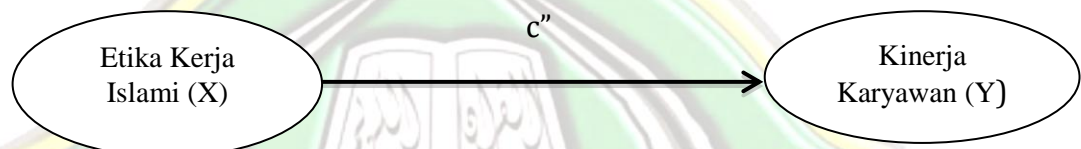
²⁰ Imam. Ghozali. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS*, Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2006, hal. 12.

1. Pengujian *Outer Model*

Proses ini menguji hipotesis kepemimpinan spiritual (KS) sebagai variabel intervening antara pengaruh etika kerja Islami (EKI) terhadap kinerja karyawan (KK) adalah dengan dua langkah: ²¹

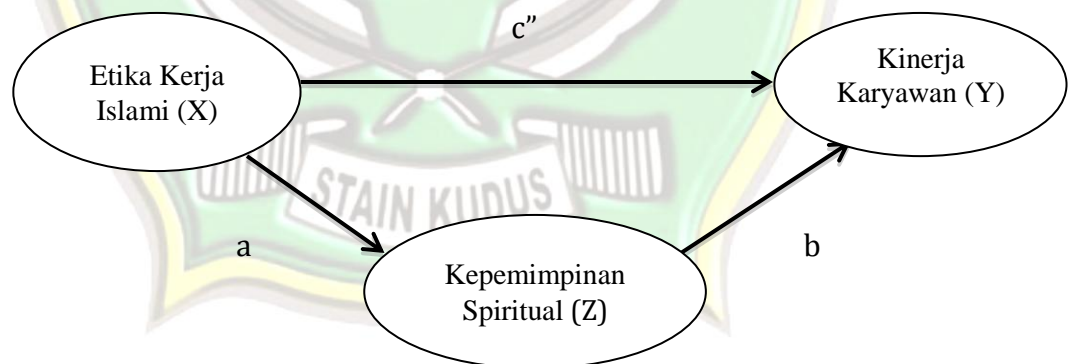
- a. Melakukan estimasi *direct effect*, EKI terhadap KK (jalur c). Hasil dikatakan tinggi, jika estimasi *direct effect* harus sebesar lebih dari 0.7 dan signifikan pada (0.01). Namun pada tahap awal penelitian, nilai *loading* 0.50 sampai 0.60 dapat dianggap cukup.

Gambar 3.1. Direct Effect



- b. Melakukan estimasi *indirect effect* secara simultan dengan *triangle PLS SEM Model* yaitu EKI → KK (jalur c''), EKI → KS (jalur a) dan KS → KK (jalur b).

Gambar 3.2. Indirect Effect



2. Pengujian *Inner Model*

Inner model (*inner relation*, *structural model*, atau *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Model struktural dinilai dengan menggunakan *R-square*

²¹ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono. *Op., Cit.*, hal. 56-57.

untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* untuk relevansi prediktif, dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh substantif variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. *Q-square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai relevansi prediktif, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif.²²

J. Hasil Uji *Try Out* Kuisisioner Penelitian

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi data penelitian terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas ditujukan untuk mengetahui ketepatan atau keepatan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur di dalam item kuisisioner. Sebaliknya uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran dapat diandalkan dan tetap konsisten bila pengukuran tersebut diulang kembali.

Jika instrumennya mengandung suatu sampel yang dapat mewakili populasi dari subjek yang diteliti, maka validitas isinya baik. Untuk menilai validitas isi suatu instrumen, kita harus sepakat dulu mengenai unsur-unsur apa yang perlu dicakup dalam permasalahan yang diteliti.²³ Sedangkan suatu pengukur reliabel sepanjang pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten.²⁴

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - k$) dengan *alpha* (0.05). Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai *r* positif, maka butir atau

²² Imam. Ghozali. *Op., Cit.*, hal. 23.

²³ Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan kuantitatif*, Penerbit PT RajaGrafindo, Jakarta, 2008, hal. 128.

²⁴ *Ibid*, hal. 135.

pernyataan tersebut dinyatakan valid. Di samping itu validitas instrumen juga perlu diuji secara statistik, yaitu dengan melihat tingkat signifikansi untuk masing-masing instrumen. Dalam hal ini digunakan skor *Corrected Item - Total Correlation* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *alpha cronbach*, dimana suatu intrumen dikatakan reliabel atau andal apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih.²⁵

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dan diujikan pada tiga puluh responden yang diambil secara acak, hasil selengkapnya pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2.
Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas)
Etika Kerja Islami

| No.Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------|--------------|-------------|------------|
| Q1 | 0.506 | 0.361 | Valid |
| Q2 | 0.645 | 0.361 | Valid |
| Q3 | 0.529 | 0.361 | Valid |
| Q4 | 0.635 | 0.361 | Valid |
| Q5 | 0.732 | 0.361 | Valid |
| Q6 | 0.468 | 0.361 | Valid |
| Q7 | 0.847 | 0.361 | Valid |
| Q8 | 0.904 | 0.361 | Valid |
| Q9 | 0.866 | 0.361 | Valid |
| Q10 | 0.842 | 0.361 | Valid |
| Q11 | 0.648 | 0.361 | Valid |
| Q12 | 0.636 | 0.361 | Valid |
| Q13 | 0.470 | 0.361 | Valid |
| Q14 | 0.393 | 0.361 | Valid |
| Q15 | 0.866 | 0.361 | Valid |

²⁵ Imam. Ghozali. *Op., Cit.*, hal. 45.

| | | | |
|----------------|-------|-------|----------|
| Q16 | 0.842 | 0.361 | Valid |
| Q17 | 0.622 | 0.361 | Valid |
| Cronbach Alpha | 0.761 | | Reliabel |

Sumber: *Data primer yang diolah, 2017.*

Hasil pengujian validitas dari variabel etika kerja Islami menunjukkan tujuh belas item mempunyai nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar (0.361). Hasil pengujian reliabilitas dari variabel etika kerja Islami menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.761 > (0.6). Dari kedua penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan adalah valid dan reliabel.

Tabel 3.3.
Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas)
Kepemimpinan Spiritual

| No.Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------------|--------------|-------------|------------|
| Q1 | 0.787 | 0.361 | Valid |
| Q2 | 0.894 | 0.361 | Valid |
| Q3 | 0.884 | 0.361 | Valid |
| Q4 | 0.916 | 0.361 | Valid |
| Q5 | 0.884 | 0.361 | Valid |
| Q6 | 0.774 | 0.361 | Valid |
| Q7 | 0.839 | 0.361 | Valid |
| Q8 | 0.900 | 0.361 | Valid |
| Q9 | 0.892 | 0.361 | Valid |
| Q10 | 0.622 | 0.361 | Valid |
| Q11 | 0.602 | 0.361 | Valid |
| Q12 | 0.819 | 0.361 | Valid |
| Q13 | 0.873 | 0.361 | Valid |
| Alpha Cronbach | 0.778 | | Reliabel |

Sumber: *Data primer yang diolah, 2017.*

Hasil pengujian validitas dari variabel kepemimpinan spiritual menunjukkan tiga belas item mempunyai nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar (0.361). Hasil pengujian reliabilitas dari variabel kepemimpinan spiritual menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0.778 > (0.6)$. Dari kedua penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan adalah valid dan reliabel.

Tabel 3.4.
Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas)
Kinerja Karyawan

| No.Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------|--------------|-------------|------------|
| Q1 | 0.474 | 0.361 | Valid |
| Q2 | 0.842 | 0.361 | Valid |
| Q3 | 0.560 | 0.361 | Valid |
| Q4 | 0.647 | 0.361 | Valid |
| Q5 | 0.660 | 0.361 | Valid |
| Q6 | 0.546 | 0.361 | Valid |
| Q7 | 0.778 | 0.361 | Valid |
| Q8 | 0.883 | 0.361 | Valid |
| Q9 | 0.859 | 0.361 | Valid |
| Q10 | 0.878 | 0.361 | Valid |
| Q11 | 0.859 | 0.361 | Valid |
| Q12 | 0.793 | 0.361 | Valid |
| Q13 | 0.842 | 0.361 | Valid |
| Q14 | 0.875 | 0.361 | Valid |
| Q15 | 0.894 | 0.361 | Valid |
| Q16 | 0.598 | 0.361 | Valid |
| Q17 | 0.647 | 0.361 | Valid |

| | | | |
|----------------|-------|-------|----------|
| Q18 | 0.883 | 0.361 | Valid |
| Q19 | 0.883 | 0.361 | Valid |
| Alpha Cronbach | 0.766 | | Reliabel |

Sumber: *Data primer yang diolah, 2017.*

Hasil pengujian validitas dari variabel kinerja karyawan menunjukkan sembilan belas item mempunyai nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar (0.361). Hasil pengujian reliabilitas dari variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0.766 > (0.6)$. Dari kedua penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan adalah valid dan reliabel.

