

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini adalah hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur tiga variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu etika kerja Islami, kepemimpinan spiritual, dan kinerja karyawan. Pembahasan akan dibagi dalam empat sub bab antara lain:

1. Gambaran objek penelitian, yang terkait gambaran umum responden dan pelaporan penerimaan kuesioner.
2. Deskripsi data penelitian, yang berisi deskripsi responden, analisis data mengenai deskriptif responden, statistik deskriptif penelitian.
3. Hasil penelitian, antara lain uji *inner model*, uji *loading faktor*, uji reliabilitas, uji validitas diskriminan, uji efek mediasi, uji *direct effect*, uji *indirect effect* dan uji hipotesis penelitian.
4. Pembahasan penelitian, yang berisi analisis lebih lanjut dari hasil penelitian.

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Industri Kecil Menengah

Industri pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi/setengah jadi, dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya, dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir. Termasuk dalam kegiatan ini adalah jasa industri/makloon dan pekerjaan perakitan (*assembling*).¹

Jasa industri adalah kegiatan industri yang melayani keperluan pihak lain. Pada kegiatan ini bahan baku disediakan oleh pihak lain sedangkan pihak pengolah hanya melakukan pengolahannya dengan mendapat imbalan

¹Badan Pusat Statistik, diakses dari <https://www.bps.go.id/subjek/view/id/9>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

sejumlah uang atau barang sebagai balas jasa (upah makloon), misalnya perusahaan penggilingan padi yang melakukan kegiatan menggiling padi/gabah petani dengan balas jasa tertentu.²

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.³

Batasan mengenai skala usaha menurut Badan Pusat Statistik (BPS), yaitu berdasarkan kriteria jumlah tenaga kerja sebagai berikut.⁴

- a) Industri Besar adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya > 100 orang.
- b) Industri Menengah adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 20-99 orang.
- c) Industri Kecil adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 5-19 orang.
- d) Industri Mikro / Rumah Tangga adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 1-4 orang.

Penggolongan perusahaan industri pengolahan ini semata-mata hanya didasarkan kepada banyaknya tenaga kerja yang bekerja, tanpa memperhatikan apakah perusahaan itu menggunakan mesin tenaga atau tidak, serta tanpa memperhatikan besarnya modal perusahaan itu.⁵

Klasifikasi industri yang digunakan dalam survei industri pengolahan adalah klasifikasi yang berdasar kepada *International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC) revisi 4*, yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia dengan nama Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLUI) tahun 2009 antara lain Makanan;

²Loc., Cit.

³Loc., Cit.

⁴Loc., Cit.

⁵Loc., Cit.

Minuman; Pengolahan tembakau; Tekstil Pakaian jadi; Kulit, barang dari kulit dan alas kaki; Kayu, barang dari kayu dan gabus (tidak termasuk furnitur) dan barang anyaman dari bambu, rotan dan sejenisnya; Kertas dan barang dari kertas; Pencetakan dan reproduksi media rekaman; Produk dari batu bara dan pengilangan minyak bumi; Bahan kimia dan barang dari bahan kimia; Farmasi, produk obat kimia dan obat tradisional; Karet, barang dari karet dan plastik; Barang galian bukan logam; Logam dasar; Barang logam, bukan mesin dan peralatannya; Komputer, barang elektronik dan optik; Peralatan listrik; Mesin dan perlengkapannya; Kendaraan bermotor, trailer dan semi trailer; Alat angkutan lainnya; Furnitur; Pengolahan lainnya; dan Jasa reparasi dan pemasangan mesin dan peralatan.⁶

Jumlah tenaga kerja adalah banyaknya pekerja/karyawan rata-rata per hari kerjanya dibayar. Pekerja Produksi adalah pekerja yang langsung bekerja dalam proses produksi atau berhubungan dengan itu, termasuk pekerja yang langsung mengawasi proses produksi, mengoperasikan mesin, mencatat bahan baku yang digunakan dan barang yang dihasilkan. Pekerja lainnya adalah pekerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, pekerja ini biasanya sebagai pekerja pendukung perusahaan, seperti manajer (bukan produksi), kepala personalia, sekretaris, tukang ketik, penjaga malam, sopir perusahaan, dan lain-lain.⁷

Sehingga dapat disimpulkan industri kecil menengah adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang setengah jadi, barang jadi atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta tenaga kerjanya berjumlah lima sampai seratus pekerja yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

⁶*Loc., Cit.*

⁷*Loc., Cit.*

2. Industri Kecil Menengah di Kabupaten Kudus

Secara geografis, letak Kabupaten Kudus cukup strategis, karena berada di jalur perlintasan ekonomi antar provinsi sehingga menjadikan Kota Kudus sebagai sentra perdagangan nasional yang memiliki mobilitas tinggi. Kudus sebagai salah satu kawasan perdagangan di Pulau Jawa juga berpotensi menjadi pusat perdagangan (*trade centre*) berskala Internasional. Keunggulan Kabupaten Kudus sebagai salah satu kabupaten yang pro investasi di Jawa Tengah juga dibuktikan dengan ditetapkannya Kabupaten Kudus sebagai Kabupaten/Kota pro investasi peringkat IV dari 32 Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah.⁸

Padahal dari sisi luas wilayahnya, Kabupaten Kudus dianggap paling kecil di Jawa Tengah dengan luas wilayah hanya 42.516 hektar. Jumlah penduduk kabupaten ini, berdasarkan hasil sensus penduduk 2012 sebanyak 791.891 orang terdiri atas 391.722 laki-laki dan 400.169 perempuan. Seks rasio penduduk Kabupaten Kudus adalah sebesar 97.89 , yang artinya jumlah penduduk laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah penduduk perempuan.⁹

Wilayah Kabupaten Kudus berbatasan dengan Kabupaten Jepara dan Pati di sebelah utara, Kabupaten Pati di sebelah timur, Kabupaten Grobogan di sebelah selatan, dan Kabupaten Demak di sebelah barat. Kudus merupakan daerah industri dan perdagangan yang mampu menyerap banyak tenaga kerja dan memberikan kontribusi besar terhadap PDRB (Produk Domestik Regional Bruto). Sektor industri pengolahan berperan sangat dominan dalam perekonomian Kabupaten Kudus. Kontribusi sektor ini bagi PDRB Kabupaten Kudus sebesar 58.89 persen.¹⁰

⁸ Pemprov Jateng, "Kabupaten Kudus", diakses dari <http://jatengprov.go.id/id/profil/kabupaten-kudus> , pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

⁹ *Loc., Cit.*

¹⁰ *Loc., Cit.*

3. Industri Kecil Menengah Produk Makanan di Kabupaten Kudus

Industri pangan di Kabupaten Kudus ternyata mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Industri pangan yang banyak dikembangkan di Kabupaten Kudus ini meliputi industri bahan makanan, makanan mentah, dan makanan olahan. Seperti beras kemasan, makanan ringan, kue kering, ikan kemasan, dan lain-lain. Selain industri pangan, industri sandang juga masih cukup bergeliat meskipun hanya mengalami kenaikan sedikit pada jumlah unit usaha baru dan investasinya.¹¹

Dari *website* resmi di Dinas Perindustrian, Koperasi, dan UMKM di Kabupaten Kudus terdapat lima belas kategori produk IKM (Industri Kecil Menengah) di Kabupaten Kudus antara lain perhiasan, gula tumbu, genteng atap, batu bata, *handy craft*, batik, jasa, minuman, pakaian, sepatu, sandal, kain bordir, kerudung, gebyok ukir, makanan, pisau logam dan tas.¹²

Dari *website* di Dinas perindustrian, Koperasi, dan UMKM di Kabupaten Kudus terdapat sepuluh IKM produk makanan yang sudah terdaftar, antara lain IKM “Karomah”, IKM “Mubarak”, IKM “Muria Jaya Kenia”, IKM “Jasmine Brownies”, IKM “Wader Crispy Iwaqu”, IKM “Botani Food Nusantara”, IKM “Kerupuk Sрни”, IKM “Kerupuk Mulyadi”, IKM “Kerupuk Khotijah”, dan IKM “Kerupuk Sulikah”.

Berikut ini profil perusahaannya:¹³

a. IKM “Karomah”

IKM “Karomah” adalah industri kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan jenang. IKM “Karomah” dirintis pada tahun 1995

¹¹*Loc., Cit.*

¹²Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=search&sCategory=96&sShowAs=list> ,pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

¹³*Loc., Cit.*

oleh Zaenal Arifin. Saat ini memiliki dua puluh karyawan dengan produk utama adalah jenang berbagai dodol tape dan madumongso.¹⁴

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:¹⁵

- 1) Nama Usaha : IKM “Karomah”
- 2) Nama Pemilik : Zaenal Arifin
- 3) Alamat : Jalan Sosrokartono No. 263 RT. 01 RW. 02
Kecamatan Kota
- 4) Produk Unggulan : Aneka Jenang

b. IKM “Mubarok”

IKM “Mubarok” adalah industri kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan jenang. IKM “Mubarok” dirintis pada tahun 1995 oleh Muhammad Hilmy. Saat ini memiliki dua puluh karyawan dengan produk utama adalah jenang dan berbagai dodol.¹⁶

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:¹⁷

- 1) Nama Usaha :IKM Mubarok
- 2) Nama Pemilik : Muhammad Hilmy
- 3) Alamat : Jalan Sunan Muria No. 33 Kudus
- 4) Produk Unggulan : Aneka Jenang

c. IKM “Muria Jaya Kenia”

IKM “Muria Jaya Kenia” adalah industri kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan jenang. IKM “Muria Jaya Kenia” dirintis

¹⁴Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=169>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

¹⁵*Loc., Cit.*

¹⁶Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=170>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

¹⁷*Loc., Cit.*

pada tahun 1996 oleh Muhammad Ma'ruf. Saat ini memiliki empat puluh karyawan dengan produk utama adalah jenang dan berbagai dodol.¹⁸

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:¹⁹

- 1) Nama Usaha : IKM “Muria Jaya Kenia”
- 2) Nama Pemilik : Muhammad Ma'ruf
- 3) Alamat : Jalan Sunggingan No. 156 Kudus
- 4) Produk Unggulan : Aneka Jenang

d. IKM “Jasmine Brownies”

IKM “Jasmine Brownies” adalah Industri Kecil Menengah yang bergerak di bidang pembuatan kue coklat. IKM “Jasmine Brownies” dirintis pada tahun 2008 oleh Iva Mahmuda. Saat ini memiliki lima karyawan dengan produk utama adalah kue coklat (*brownies*).²⁰

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:²¹

- 1) Nama Usaha : IKM “Jasmine Brownies”
- 2) Nama Pemilik : Iva Mahmuda
- 3) Alamat : Desa Purwosari RT. 04 RW. 06 Kecamatan Kota
- 4) Produk Unggulan : Aneka kue coklat (*brownies*)

e. IKM “Wader Crispy Iwaqu”

IKM “Wader Crispy Iwaqu” adalah industri kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan wader goreng. IKM “Wader Crispy Iwaqu” dirintis pada tahun 2014 oleh Atik Wijayanti. Saat ini memiliki

¹⁸Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=171>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

¹⁹*Loc., Cit.*

²⁰Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=164>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

²¹*Loc., Cit.*

tujuh karyawan dengan produk utama adalah wader goreng dengan kapasitas produksi rata - rata sebanyak 150 pcs/bulan.²²

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:²³

- 1) Nama Usaha : IKM “Wader Crispy Iwaqu”
- 2) Nama Pemilik : Atik Wijayanti
- 3) Alamat : Perum. Muria Indah Blok B 272 Kecamatan Bae
- 4) Produk Unggulan : Wader Goreng

f. IKM “Botani Food Nusantara”

IKM “Botani Food Nusantara” adalah industri kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan bakpia, keripik dan kopi. IKM “Botani Food Nusantara” dirintis pada tahun 2015 oleh Wulan Septika Sari. Saat ini memiliki lima karyawan dengan produk utama adalah bakpia “muria”, keripik “canary”, kopi “jong java” dengan kapasitas produksi rata - rata sebanyak 250 pcs/bulan.²⁴

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:²⁵

- 1) Nama Usaha : IKM “Botani Food Nusantara”
- 2) Nama Pemilik : Wulan Septika Sari
- 3) Alamat : Desa Besito RT. 02 RW. 08 Kecamatan Gebog
- 4) Produk Unggulan : Bakpia Muria, Keripik “Canary” dan Kopi “Jong Java”

²²Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=150>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

²³*Loc., Cit.*

²⁴Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=149>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

²⁵*Loc., Cit.*

g. IKM “Kerupuk Sрни”

IKM “Kerupuk Sрни” adalah industri kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan kerupuk. IKM “Kerupuk Sрни” dirintis pada tahun 2005 oleh Sрни. Saat ini memiliki delapan karyawan dengan produk utama adalah kerupuk “lala” dengan kapasitas produksi rata - rata sebanyak 1 ton/bulan.²⁶

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:²⁷

- 1) Nama Usaha : IKM “Kerupuk Sрни”
- 2) Nama Pemilik : Sрни
- 3) Alamat : Desa Hadipolo RT. 06 RW. 04 Kecamatan
Jekulo
- 4) Produk Unggulan : Kerupuk “Lala”

h. IKM “Kerupuk Mulyadi”

IKM “Kerupuk Mulyadi” adalah industri kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan kerupuk. IKM “Kerupuk Mulyadi” dirintis pada tahun 1990 oleh Mulyadi. Saat ini memiliki delapan karyawan dengan produk utama adalah kerupuk “lala” dengan kapasitas produksi rata - rata sebanyak 1 ton/bulan.²⁸

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:²⁹

- 1) Nama Usaha : IKM “Kerupuk Mulyadi”
- 2) Nama Pemilik : Mulyadi
- 3) Alamat : Desa Hadipolo RT. 06 RW. 04 Kecamatan
Jekulo
- 4) Produk Unggulan : Kerupuk “Lala”

²⁶Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=146>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

²⁷*Loc., Cit.*

²⁸Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=145>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

²⁹*Loc., Cit.*

i. IKM “Kerupuk Khotijah”

IKM “Kerupuk Khotijah” adalah industri kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan kerupuk. IKM “Kerupuk Khotijah” dirintis pada tahun 1994 oleh Khotijah. Saat ini memiliki tujuh karyawan dengan produk utama adalah kerupuk “lala” dengan kapasitas produksi rata - rata sebanyak 120 kg/bulan.³⁰

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:³¹

- 1) Nama Usaha : IKM “Kerupuk Khotijah”
- 2) Nama Pemilik : Khotijah
- 3) Alamat : Desa Hadipolo RT. 06 RW. 04 Kecamatan
Jekulo
- 4) Produk Unggulan : Kerupuk “Lala”

j. IKM “Kerupuk Sulikah”

IKM “Kerupuk Sulikah” adalah industri kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan kerupuk. IKM “Kerupuk Sulikah” dirintis pada tahun 1987 oleh Sulikah. Saat ini memiliki tiga belas karyawan dengan produk utama adalah kerupuk “lala” dengan kapasitas produksi rata - rata sebanyak 750 kg/bulan.³²

Profil perusahaannya adalah sebagai berikut:³³

- 1) Nama Usaha : IKM “Kerupuk Sulikah”
- 2) Nama Pemilik : Sulikah
- 3) Alamat : Desa Hadipolo RT. 06 RW. 04 Kecamatan
Jekulo
- 4) Produk Unggulan : Kerupuk “Lala”

³⁰Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=144>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

³¹*Loc., Cit.*

³²Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kudus, “*Industri Kecil Menengah Produk Makanan*”, diakses dari <http://ikm.kuduskab.go.id/index.php?page=item&id=143>, pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 10.47

³³*Loc., Cit.*

B. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian ini berupa statistik deskriptif yang berisi karakteristik responden dan deskriptif variabel penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penelitian dimulai tanggal 8 Februari 2017 sampai dengan tanggal 25 Februari 2017. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada 100 responden secara langsung. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden ini bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan selama kurang lebih sebulan.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi empat jenis, yaitu:

a. Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasar jenis kelamin dapat diketahui sebagaimana dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1.

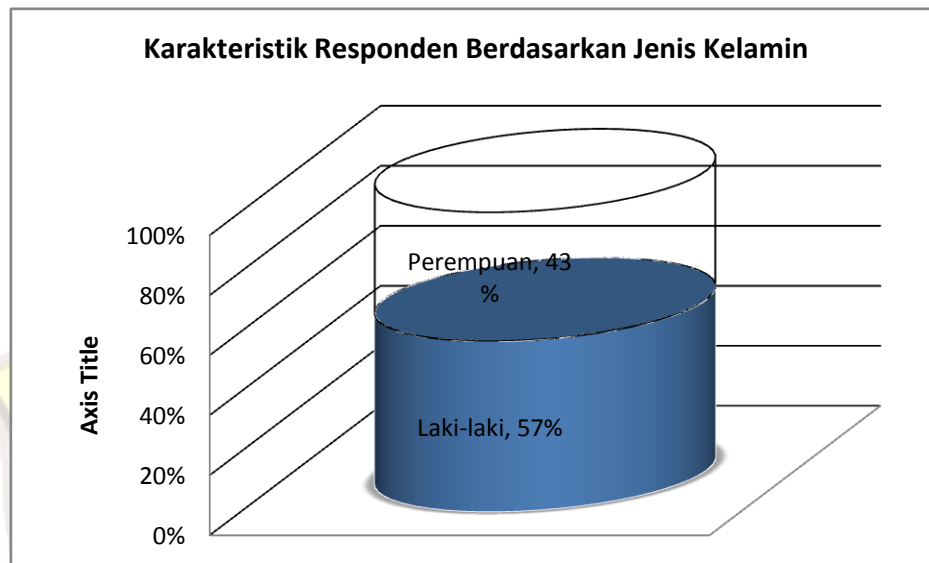
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-laki	57	57.0
Perempuan	43	43.0
Total	100	100.0

Sumber: *Data primer yang diolah, 2017*

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Sejumlah 57 responden atau 57% dari total responden adalah berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebanyak 43 responden atau 43% adalah berjenis kelamin perempuan.

Gambar 4.1.



Sumber : Data primer yang diolah 2017

b. Usia

Deskripsi responden dalam klasifikasi usia, peneliti membaginya dalam empat jenis, diantaranya adalah responden dengan usia dibawah 20 tahun, 21 tahun s/d 30 tahun, 31 tahun s/d 40 tahun, dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun. Adapun deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2.

Usia Responden

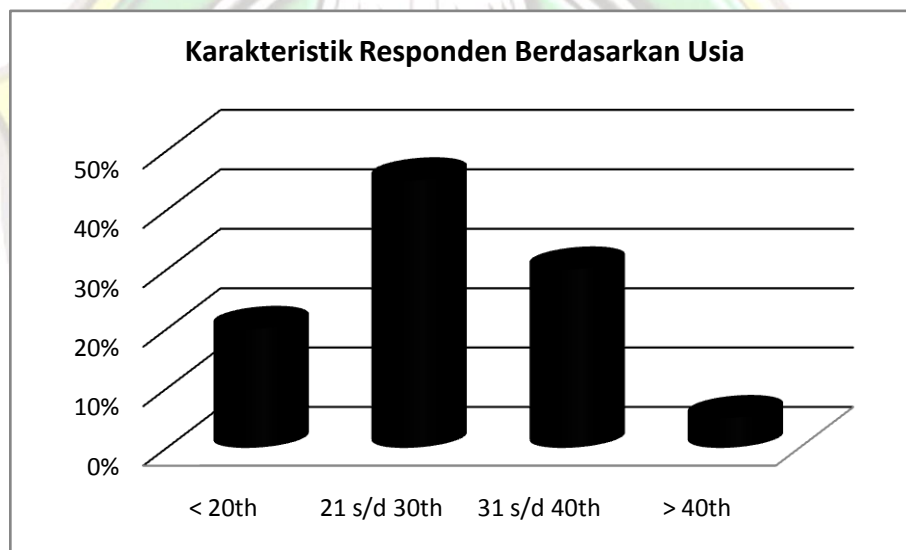
Umur	Jumlah	Persen (%)
< 20 tahun	20	20.0
21 s/d 30 tahun	45	45.0
31 s/d 40 tahun	30	30.0

> 40 tahun	5	5.0
Total	100	100.0

Sumber : *Data primer yang diolah 2017*

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang dijadikan sampel, yang usianya kurang dari 20 tahun ada 20 orang yakni 20%. Dominasi usia kisaran antara 21 tahun s/d usia 30 tahun, tabel umur responden menunjukkan terdapat sebanyak 45 orang yakni 45%, responden berusia 31 tahun s/d 40 tahun sebanyak 30 orang yakni 30%, dan yang usianya di atas 40 tahun hanya 5 orang yakni 5%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari karakteristik usia responden yang dapat peneliti peroleh:³⁴

Gambar 4.2.



Sumber : *Data primer yang diolah 2017*

c. Tingkat Pendidikan

Data tentang deskripsi responden dalam klasifikasi tingkat pendidikan, peneliti membaginya dalam tiga kategori, yaitu SD, SMP, SMA dan diploma atau sarjana. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

³⁴Data pengolahan SPSS 17, 2017.

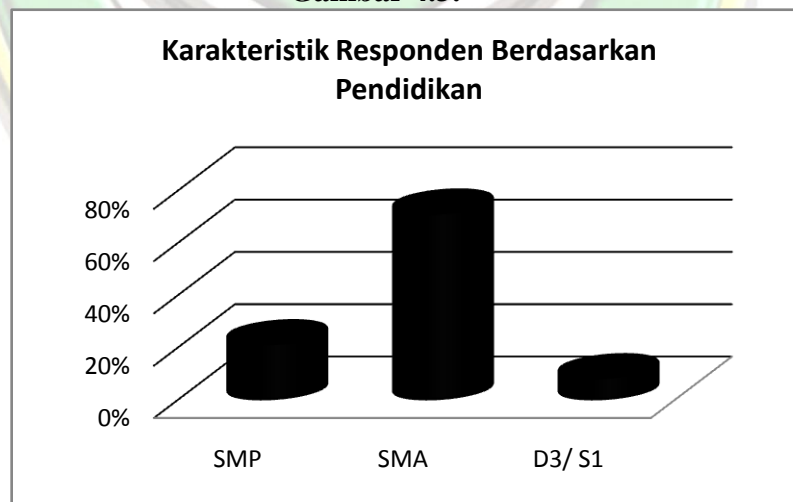
Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
SMP	21	21.0
SMA	71	71.0
D3/ S1	8	8.0
Total	100	100.0

Sumber : *Data primer yang diolah 2017*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas memperlihatkan bahwa pendidikan responden yang dijadikan sebagai sampel adalah pendidikan SMP atau sederajat sebanyak 21 orang atau 21%, pendidikan SMA atau sederajat sebanyak 71 orang atau 71%, dan pendidikan D3 atau S1 sebanyak 8 orang atau 8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA atau sederajat yaitu sebanyak 71%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh.³⁵

Gambar 4.3.



Sumber : *Data primer yang diolah 2017*

³⁵Data pengolahan SPSS 17, 2017.

d. Masa Kerja

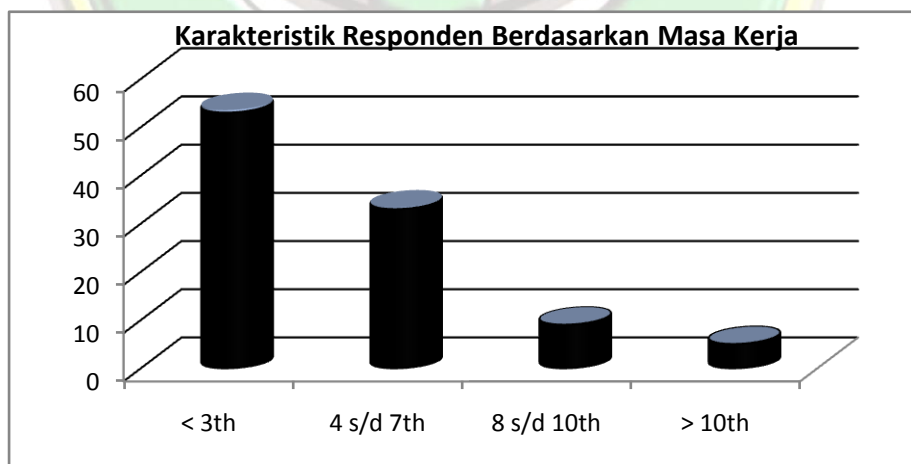
Deskripsi responden dalam klasifikasi masa kerja, peneliti membaginya dalam empat jenis, diantaranya adalah responden dengan masa kerja di bawah 3 tahun, 4 tahun s/d 7 tahun, 8 tahun s/d 10 tahun, dan responden yang masa kerja lebih dari 10 tahun. Adapun deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persen (%)
<3 tahun	53	53.0
4 s/d 7 tahun	33	33.0
8 s/d 10 tahun	9	9.0
> 10 tahun	5	5.0
Total	100	100.0

Sumber : *Data primer yang diolah 2017*

Gambar 4.4.



Sumber : *Data primer yang diolah 2017*

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis deskriptif dihitung berdasarkan persentase jawaban responden terhadap pernyataan penelitian dengan menggunakan nilai rata-rata (*mean*) dari setiap indikator yang diajukan untuk menggambarkan persepsi seluruh responden.

Nilai rata-rata (*mean*) dilakukan sebagai interpretasi persepsi responden dengan menggunakan kriteria *three-box method* yang dikemukakan Ferdinand, yaitu 1.0–2.3 = rendah, 2.4–3.7 = sedang, dan 3.8–5.0 = tinggi.³⁶ Selanjutnya berdasarkan kriteria tersebut ditentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi karyawan, maka dilakukan pengujian terhadap hasil penelitian responden terhadap kuesioner yang dibagikan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Mean
Etika Kerja Islami	4.32
Kepemimpinan Spiritual	4.30
Kinerja	4.33

Sumber : *Data primer yang diolah 2017*

Hasil pengolahan data dari masing-masing variabel penelitian di atas diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk etika kerja Islami sebesar 4.31,

³⁶ Augusty, Ferdinand, 2006, *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hal 78.

kepemimpinan spiritual sebesar 4.30, etika kerja Islam sebesar 4.19 dan kinerja sebesar 4.33 artinya interpretasi persepsi responden terhadap semua variabel penelitian di atas dikategorikan tinggi karena nilainya antara 3,8 – 5,0.³⁷

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Outer model (*outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator-indikator refleksif dievaluasi dengan *covergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk *block indicator*. Hasil *outer model* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Outer/Measurement Model

<i>No</i>	<i>Konstruk</i>	<i>Range</i>	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
1.	Etika Kerja Islami (EKI)	0.501 – 0.958	0.595	0.960	0.954
2.	Kepemimpinan Spiritual (KS)	0.613 – 0.965	0.759	0.976	0.972
3.	Kinerja Karyawan (KK)	0.575 – 0.947	0.682	0.976	0.972

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Sesuai dengan prosedur pengujian SEM-PLS, maka evaluasi validitas konvergen konstruk menggunakan indikator berupa *loading factor* dan *Average*

³⁷ *Loc., Cit.*

Variance Extracted (AVE).³⁸ Hasil *outer model* dengan program *Warp PLS 3.0* pada tabel di bawah menunjukkan:

- a. Etika kerja Islami mempunyai *loading factor* 0.501 – 0.958 lebih besar dari batas kritis 0.50 dan AVE sebesar 0.595 lebih besar dari batasan kritis 0.40 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Sedangkan nilai *composite reliability* sebesar 0.960 dan *cronbach alpha* sebesar 0.954 lebih besar dari 0.70.³⁹ Dengan demikian reliabilitas telah terpenuhi.
- b. Kepemimpinan spiritual mempunyai *loading factor* 0.613 – 0.965 lebih besar dari batas kritis 0.50 dan AVE sebesar 0.759 lebih besar dari batasan kritis 0.40 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Sedangkan nilai *composite reliability* sebesar 0.976 dan *cronbach alpha* sebesar 0.972 lebih besar dari 0.70. Dengan demikian reliabilitas telah terpenuhi.
- c. Kinerja mempunyai *loading factor* 0.575 – 0.947 lebih besar dari batas kritis 0.50 dan AVE sebesar 0.682 lebih besar dari batasan kritis 0.40 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Sedangkan nilai *composite reliability* sebesar 0.976 dan *cronbach alpha* sebesar 0.972 lebih besar dari 0.70. Dengan demikian reliabilitas telah terpenuhi.

2. Validitas Diskriminan

Matriks korelasi pada tabel di bawah menunjukkan evaluasi validitas diskriminan instrumen penelitian. Kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi apabila akar kuadrat AVE lebih besar daripada koefisien korelasi antar konstruk pada masing-masing kolom.⁴⁰ Kriteria yang digunakan adalah akar kuadrat AVE yaitu kolom diagonal dan diberi huruf *bold* (tebal) nilainya harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (di

³⁸Kock dalam Dwi Ratmono, Ertambang Nahartyo, “Model Mediasi dan Moderasi dalam Hubungan Antara Sistem Pengendalian Manajemen, Inovasi dan Kinerja”. *Jurnal SNA 15*, 2012, hal 14.

³⁹ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, hal.73.

⁴⁰ *Ibid*, hal. 73-74.

atas atau di bawahnya). Hasil validitas diskriminan pada penelitian ini tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Correlations Among Latent Variables

	EKI	KS	KK
EKI	0.971	0.771	0.966
KS	0.826	0.989	0.966
KK	0.871	0.971	0.989

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Output tersebut melaporkan koefisien korelasi antar variabel laten dan signifikansinya. Selain itu, output ini juga penting untuk evaluasi validitas diskriminan instrumen penelitian. *Matriks* korelasi pada tabel tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara etika kerja Islami dan kinerja karyawan, ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0.871 dan signifikan. Terdapat hubungan positif antara etika kerja Islami dan kepemimpinan spiritual, dengan koefisien sebesar 0.826 dan signifikan. Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0.971 .

Hasil ini menunjukkan indikasi awal dukungan terhadap hipotesis mediasi karena hubungan mediasi mensyaratkan korelasi signifikan antara variabel independen, pemediasi, dan dependen.⁴¹

3. Hasil Pengujian Model Mediasi

Prosedur pengujian kepemimpinan spiritual sebagai variabel pemediasi hubungan antara etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁴²

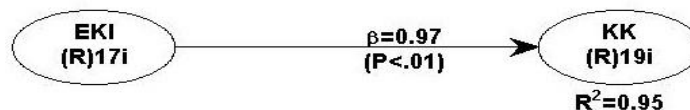
⁴¹. Baron dan Kenny dalam dalam Dwi Ratmono, Ertambang Nahartyo. *Model Mediasi dan Moderasi dalam Hubungan Antara Sistem Pengendalian Manajemen, Inovasi dan Kinerja*. 2012.jurnal SNA 15. hal 15

a. Pengujian *Direct Effect*

Melakukan estimasi *direct effect* etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan (jalur c).

Gambar 4.5

Direct effect



Sumber: *Data Primer yang diolah 2017*

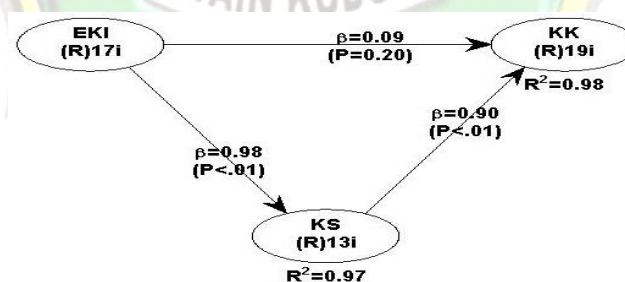
Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0.97 dengan signifikansi $P < 0.01$.

b. Melakukan estimasi *indirect effect* secara simultan.

Melakukan estimasi *indirect effect* secara simultan dengan *triangle PLS SEM Model* yaitu etika kerja Islami → kinerja karyawan, (jalur c''), etika kerja Islami → kepemimpinan spiritual (jalur a), dan kepemimpinan spiritual → kinerja karyawan (jalur b).

Gambar 4.6

Indirect effect



Sumber: *Data Primer yang diolah 2017*

⁴². Baron dan Kenny dalam dalam Dwi Ratmono, Ertambang Nahartyo. *Model Mediasi dan Moderasi dalam Hubungan Antara Sistem Pengendalian Manajemen, Inovasi dan Kinerja*. 2012. jurnal SNA 15. hal 56-57.

Persyaratan efek mediasi yang harus dipenuhi adalah: (i) koefisien jalur c signifikan pada model (1), dan (ii) koefisien jalur a dan b harus signifikan pada model (2). Pengambilan kesimpulan tentang mediasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien jalur c'' dari hasil estimasi model (2) tetap signifikan dan tidak berubah ($c'' = c$) maka hipotesis mediasi tidak didukung.
- 2) Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c'' < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
- 3) Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c'' < c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*).

Hasil pengujian model mediasi di atas sudah memenuhi syarat mediasi karena pada estimasi *direct effect* model (1) koefisien jalur c sudah signifikan dengan ditunjukkannya nilai $P < 0.01$, yang kedua pada estimasi *indirect effect* model (2) koefisien jalur a dan b juga sudah signifikan dengan ditunjukkannya nilai $P < 0.01$. Dengan demikian syarat pengujian model mediasi telah terpenuhi.

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan (c) pada model (1) adalah sebesar 0.97 dan signifikan. Hasil estimasi model (2) menunjukkan koefisien *indirect effect* etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan (c'') turun menjadi 0.09 dan menjadi tidak signifikan. Dan prasyarat jalur (a) etika kerja Islami terhadap kepemimpinan spiritual pada model (2) adalah sebesar 0.98 dengan P -value sebesar < 0.01 yang berarti signifikan, sedangkan prasyarat jalur (b) kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada model (2) adalah sebesar 0.90 dengan P -value < 0.01 yang berarti signifikan.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa bentuk *full mediation* atau dengan kata lain kepemimpinan spiritual memediasi secara penuh pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Hasil pengujian model mediasi disajikan pada tabel di bawah yang menunjukkan hasil estimasi model *direct effect* dan *indirect effect* kriteria *goodness of fit*. Ketentuan *model fit indices and P values* yang menampilkan tiga indikator *fit* yaitu *Average Path Coefficient (APC)*, *Average R-Squared (ARS)* dan *Average Variance Inflation Factor (AVIF)* harus terpenuhi yaitu apabila nilai P untuk APC dan ARS lebih kecil dari 0.05 atau berarti signifikan. Selain itu, AVIF sebagai indikator multikolinearitas harus lebih kecil dari lima.

Dan hasil pengujian *goodness of fit* dalam penelitian ini tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Goodness Of Fit

No	<i>Fit and Quality Indices</i>	<i>Direct effect</i>		<i>Indirect effect</i>	
		<i>Koefesien</i>	<i>P-value</i>	<i>Koefesien</i>	<i>P-value</i>
1	APC	0,972	< 0,001	0,659	< 0,001
2	ARS	0,946	< 0,001	0,974	< 0,001
3	AVIF	1,000	<5	3,461	<5

Sumber: Data primer yang diolah.

Hasil estimasi model (1) *direct effect* koefisien APC sebesar 0.972 , model (2) *indirect effect* sebesar 0.659 dan keduanya mempunyai nilai P - *value* sebesar (<0.001). Dan hasil estimasi model (1) *direct effect* koefisien ARS sebesar 0.946 , model (2) *indirect effect* sebesar 0.974 dan keduanya mempunyai nilai P-*value* sebesar (<0.001). Sedangkan hasil estimasi model (1) *direct effect* koefisien ARS sebesar 1.000 , model (2) *indirect effect* sebesar 3.461 dan keduanya mempunyai nilai P -*value* sebesar < 5.

Hasil di atas menunjukkan kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi yaitu nilai APC dan ARS signifikan secara statistis dan AVIF kurang dari lima.⁴³ Hasil di atas menunjukkan bahwa persyaratan untuk pengujian model mediasi diterima.

d. Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian analisis jalur dengan menggunakan *software Warp PLS 3.0* untuk masing-masing variabel yaitu: etika kerja Islami, kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan mempunyai hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Ada pengaruh antara etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan jalur (c) pada model (1) adalah sebesar 0.97 dan signifikan (<0.01). Hal ini menunjukkan bahwa (H1) diterima yaitu ada pengaruh antara etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

2. H2: Ada pengaruh antara kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *indirect effect* kepemimpinan spiritual terhadap kinerja jalur (b) pada model (2) adalah sebesar 0.90 dan signifikan (<0.01). Hal ini menunjukkan bahwa (H2) diterima yaitu ada pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.

3. H3: Kepemimpinan spiritual memediasi pengaruh antara etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan jalur (c) pada model (1) adalah sebesar 0.97 dan signifikan (<0.01). Hasil estimasi model (2)

⁴³. Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, hal. 61.

menunjukkan koefisien *indirect effect* etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan jalur (c'') turun menjadi 0.09 dan menjadi tidak signifikan, sedangkan jalur (a) pengaruh etika kerja Islami terhadap kepemimpinan spiritual pada model (2) adalah sebesar 0.98 dengan *P-value* sebesar <0.01 yang berarti signifikan, sedangkan jalur (b) pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada model (2) adalah sebesar 0.90 dengan *P-value* sebesar <0.01 yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa (H3) diterima yaitu kepemimpinan spiritual memediasi pengaruh antara etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian statistik, maka pembahasan dan analisis lebih lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan *software Warp PLS 3.0* menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung terhadap kinerja seluruh karyawan IKM (Industri Kecil Menengah) produk makanan di Kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islami dari karyawan semakin tinggi pula kinerjanya.

Pemahaman terhadap nilai-nilai etika Islam yang mengatur semua aspek kehidupan termasuk bekerja adalah ibadah. Dalam Al Qur'an manusia ditegaskan sebagai makhluk yang diciptakan dalam bentuk yang paling baik, yaitu orang-orang beriman dan mengerjakan amal saleh. Manusia adalah makhluk yang memiliki sifat kedewasaan dan tanggung jawab yang menjadikan dalam kehidupannya mempunyai kemampuan untuk memikul tanggung jawab terhadap amalnya. Islam adalah agama yang menghargai kerja keras sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur' an Surat Az-Zumar (39) ayat 39 yang berbunyi :

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ .

Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui."⁴⁴

Bekerja bagi umat Islam tidak sebatas mencari rezeki saja melainkan pengabdian kepada Allah sebagai salah satu bentuk ibadah yang kelak kita akan mendapat balasan disisi-Nya. Bekerja keras sesuai dengan kemampuan kita dan selebihnya mengenai hasilnya kita pasrahkan kepada Allah. Keyakinan yang kuat seperti ini mampu menumbuhkan etika kerja dalam Islam yang berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang etika kerja Islami yang ditulis oleh Wahibur Rokhman secara empiris membuktikan bahwa etika kerja Islami memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁵ Penelitian lainnya yang ditulis oleh I Wayan⁴⁶, Harjoni Desky⁴⁷ dan Nur Faqih, yang sama-sama membuktikan etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan *software Warp PLS 3.0* menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan IKM (Industri Kecil Menengah) produk makanan

⁴⁴Al-Qur'an, Surat Az-Zumar Ayat 39.'

⁴⁵ Rokhman, Wahibur, "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes", *EJBO*, Vol. 15, No. 1, 2010, STAIN Kudus. hal. 25.

⁴⁶ I Wayan Marsalia Indica, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang)", *Jurnal Fakultas Ekonomi Brawijaya* (<http://jimfeb.ub.ac.id>), 2011, hal. 18.

⁴⁷Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe*, Vol. 8, No. 2, Desember 2014, hal. 459-478.

Kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islami dari karyawan semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Ahmad Zainuri, Shofwa, Musta'in dan Manan, yang sama-sama membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya beberapa riset terdahulu ini semakin menunjukkan bahwa riset tentang model kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual ini bertujuan untuk memotivasi dan menginspirasi para karyawan melalui penciptaan visi dan budaya yang didasarkan pada nilai-nilai altruistik untuk menghasilkan para tenaga kerja yang memiliki produktivitas.

3. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Spiritual

Berdasarkan uji hipotesis secara langsung (*direct effect*) terlihat bahwa pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja sebesar 97% ditandai dengan $\beta = 0,97$ P-value ($<0,01$), sedangkan pada *indirect effect* pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja sebesar 98% ditandai dengan $\beta = 0,98$ P-value ($<0,01$). Berdasarkan hasil perbandingan uji *direct effect* dan *indirect effect* terlihat bahwa hasil uji *indirect effect* mengalami penurunan dan tidak signifikan. Maka dinyatakan bahwa kepemimpinan spiritual memediasi secara penuh pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Artinya etika kerja Islami tidak mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja tanpa melalui kepemimpinan spiritual.

Hasil penelitian ini merupakan *gap research* / perbedaan penelitian dari peneliti dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian sebelumnya dari I Wayan⁴⁸, Harjoni Desky⁴⁹ dan Nur Faqih, yang sama-sama membuktikan etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung (*direct effect*) tanpa adanya variabel

⁴⁸ I Wayan Marsalia Indica. *Op., Cit.*, hal. 18.

⁴⁹ Harjoni Desky. *Op., Cit.*, hal. 459-478.

mediasi. Namun dalam penelitian yang lain oleh Ahmad Zainuri menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islami dengan kinerja karyawan pada KJKS/UJKS di wilayah Kabupaten Pati.

Dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual memediasi secara penuh pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan, maka sudah terjawablah kenapa beberapa penelitian terdahulu di atas yang menunjukkan belum ada konsistensi pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja. Ternyata memang ada variabel lain yaitu kepemimpinan spiritual yang memediasi pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja, yang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

