

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

- a. Profil dan Sejarah Berdirinya Lombok Idjo Kudus
- | | |
|---------------|----------------------------------------------------------|
| Nama | : Rumah Makan Lombok Idjo Kudus |
| Tahun Berdiri | : 2014 |
| Jenis Usaha | : Rumah Makan |
| Nama Pemilik | : Robi Setiawan |
| Alamat | : Getas Pejaten, Kec Jati, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. |

Rumah makan lombok idjo kudus berdiri pada tanggal 24 februari 2014, lombok idjo kudus merupakan franchise yang berpusat di kota semarang. Rumah makan ini mengusung menu dan suasana khas daerah. Pertama kali memasuki rumah makan ini, pengunjung serasa masuk di rumah adat jawa tengah yakni joglo. Tapi dengan tampilan menu-menu yang ada di tiang penyangga rumah ini tak lain adalah rumah makan yang berasal dari kota lumpia. Makanan favorit disini adalah ayam goreng kremes sambal lombok idjo, selaras dengan nama rumah makan itu sendiri “Lombok Idjo”.

Rumah makan lombok idjo di Kudus, memiliki karyawan sebanyak 30 orang. Makanan favorit disini yaitu dengan menu spesialnya “Ayam goreng kremes sambal lombok idjo” yang menjadi khasnya dengan sambal lombok idjo dan kremesan ayamnya yang terbuat dari rempah-rempah bumbu ayam bukan dari tepung tapioka, dan juga sup iga juga. Rumah makan lombok idjo memiliki fasilitas musholla, wifi, area parkir yang luas, serta tempat yang strategis di tengah kota.¹

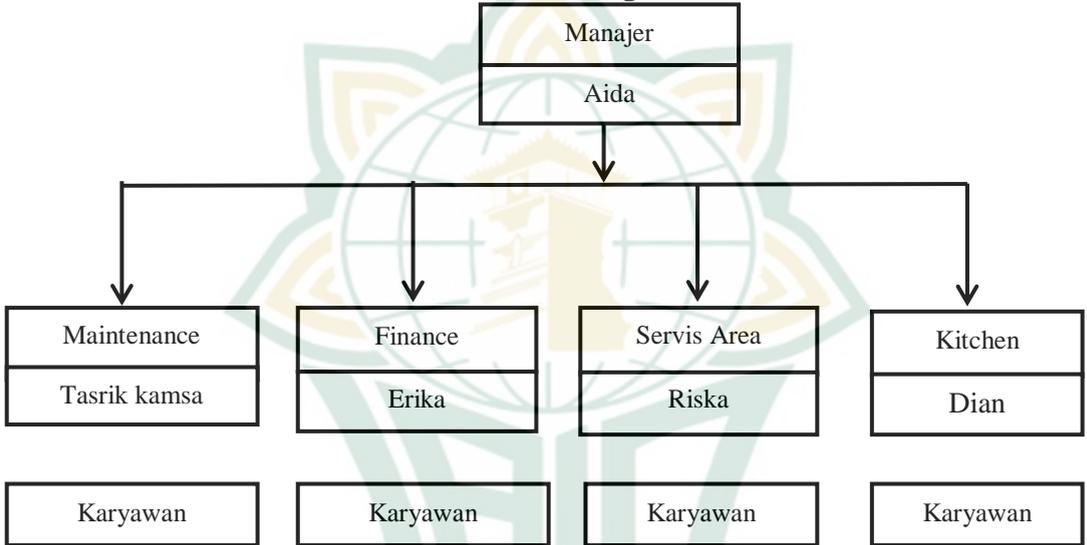
¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Aida sebagai Manager Rumah Makan Lombok Idjo Kudus

b. Visi dan Misi

“Menjadikan Rumah Makan yang dapat menjangkau semua kalangan dengan makanan rumahan dan sambal khasnya lombok idjo”

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



2. Gambaran Umum Responden

Tabel 4.1

Deskripsi Respoden

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	13	43,3%
	2. Perempuan	17	56,7%
	Total	30	100%
2	Pendidikan Terakhir		
	1. SD	3	10,0%
	2. SMP	9	30,0%
	3. SMA	16	53,3%
	4. D1/D2/D3	0	0%
	5. S1/S2/S3	1	3,3%

	6. Lainnya	1	3,3%
	Total	30	100%
3	Usia		
	1. <20 Tahun	8	26,7%
	2. 20-30 Tahun	10	33,3%
	3. 31-40 Tahun	7	23,3%
	4. 41-50 Tahun	3	10,0%
	5. >50 Tahun	2	6,7%
	Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah spss, 2020.

Sesuai dengan data diatas, bisa dilihat dari jumlah responden laki-laki sebanyak 13 orang dan perempuan sebanyak 17 orang atau setara dengan presentase 43,3% untuk laki-laki, dan 56,7% untuk perempuan.

Untuk karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa lulusan SD ada sebanyak 3 orang, SMP sebanyak 9 orang, SMA sebanyak 16 orang, S1/S2/S3 sebanyak 1 orang dan lainnya 1 orang, atau setara dengan presentase 10,0% untuk lulusan SD, 30,0% untuk lulusan SMP, 53,3% untuk lulusan SMA, 3,3% untuk lulusan S1/S2/S3, 3,3% untuk pendidikan lainnya.

Dilihat dari karakteristik berdasarkan usia, diketahui bahwa usia responden kurang dari 20 tahun sebanyak 8 orang, 20-30 tahun sebanyak 10 orang, 31-40 tahun sebanyak 7 orang, 41-50 tahun sebanyak 3 orang, lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang atau setara dengan presentase 26,7% untuk usia kurang dari 20 tahun, 33,3% untuk usia 20-30 tahun, 23,3% untuk usia 31-40 tahun, 10,0% untuk usia 41-50 tahun, dan 6,7% untuk usia lebih dari 50 tahun.

3. Deskripsi Data Penelitian

Dibawah ini merupakan tabel jawaban dari responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang sudah diberikan.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4.2

Hasil Jawaban Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Item	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1					6	20,0	16	53,3	8	26,7
	X1.2					8	26,7	17	56,7	5	16,7
	X1.3					9	30,0	15	50,0	6	20,0
	X1.4					7	23,3	17	56,7	6	20,0
	X1.5					11	36,7	11	36,7	8	26,7
	X1.6					13	43,3	12	40,0	5	16,7
	X1.7					11	36,7	15	50,0	4	13,3
	X1.8					12	40,0	14	46,7	4	13,3
	X1.9					14	46,7	12	40,0	4	13,3

Berdasarkan data diatas, bisa diketahui ringkasan jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- 1) Pada item 1, 20,0 reponden memberi jawaban ragu-ragu, 53,3% responden memberi jawaban setuju, serta 26,7% reponden memberi jawaban sangat setuju.
- 2) Pada item 2, 26,7% responden memberi jawan ragu-ragu, 56,7% responden memberi jawaban setuju, serta 16,7% responden memberi jawaban sangat setuju.

- 3) Pada item 3, 30,0% responden memberi jawaban ragu-ragu, 50,0% responden memberi jawaban setuju, serta 20,0% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 4) Pada item 4, 23,3% responden memberi jawaban ragu-ragu, 56,7% responden memberi jawaban setuju, serta 20,0% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 5) Pada item 5, 36,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 36,7% responden memberi jawaban setuju, serta 26,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 6) Pada item 6, 43,3% responden memberi jawaban ragu-ragu, 40,0% responden memberi jawaban setuju, serta 16,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 7) Pada item 7, 36,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 50,0% responden memberi jawaban setuju, serta 13,3% memberi jawaban sangat setuju.
- 8) Pada item 8, 40,0% responden memberi jawaban ragu-ragu, 46,7% responden memberi jawaban setuju, serta 13,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 9) Pada item 9, 46,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 40,0% responden memberi jawaban setuju, serta 13,3% responden memberi jawaban sangat setuju.

b. Variabel Komunikasi

4.3

Tabel Jawaban Komunikasi

Variabel	Ite m	ST S	%	T S	%	R R	%	S	%	S S	%
Komunik asi	X2. 1					3	10, 0	1 0	33, 3	1 7	56, 7
	X2. 2					5	16, 7	1 8	60, 0	7	23, 3
	X2. 3					9	30, 0	1 5	50, 0	6	20, 0
	X2.					3	10,	1	50,	1	40,

	4					0	5	0	2	0
	X2. 5				9	30, 0	1 4	46, 7	7	23, 3
	X2. 6				9	30, 0	1 6	53, 3	5	16, 7
	X2. 7				11	36, 7	1 4	46, 7	5	16, 7
	X2. 8				7	23, 3	1 7	56, 7	6	20, 0

Pada data tersebut bisa dilihat jawaban responden mengenai variabel komunikasi yaitu:

- 1) Pada item 1, 10,0% responden memberi jawaban ragu-ragu, 33,3%, responden memberi jawaban setuju, serta 56,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 2) Pada item 2, 16,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 60,0% responden memberi jawaban setuju, serta 23,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 3) Pada item 3, 30,0% responden memberi jawaban ragu-ragu, 50,0% responden memberi jawaban setuju, serta 20,0% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 4) Pada item 4, 10,0% responden memberi jawaban ragu-ragu, 50,0% responden memberi jawaban setuju, serta 40,0% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 5) Pada item 5, 30,0% responden memberi jawaban ragu-ragu, 53,3% responden memberi jawaban setuju, serta 16,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 6) Pada item 6, 30,0% responden memberi jawaban ragu-ragu, 53,3% responden memberi jawaban setuju, serta 16,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 7) Pada item 7, 36,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 46,7% responden memberi jawaban setuju, serta 16,7% responden memberi jawaban sangat setuju.

- 8) Pada item 8, 23,3% responden memberi jawaban ragu-ragu, 56,7% responden memberi jawaban setuju,serta 20,0% memberi jawaban sangat setuju.
- c. Variabel Etos Kerja Islami

4.4

Tabel Jawaban Etos Kerja Islami

Variabel	Item	STS	%	TS	%	RS	%	S	%	SS	%
Komunikasi	X3.1					1	3,3	4	13,3	2	83,3
	X3.2					1	3,3	4	60,0	2	83,3
	X3.3					1	3,3	1	50,0	1	46,7
	X3.4					2	6,7	1	46,7	1	46,7
	X3.5					2	6,7	1	36,7	1	56,7
	X3.6					2	6,7	1	33,0	1	60,0
	X3.7					5	16,7	1	36,7	1	46,7
	X3.8					5	16,7	1	36,7	1	46,7

Berdasarkan data tersebut bisa diringkas jawaban responden tentang variabel etos kerja islami yaitu:

- 1) Pada item 1, 3,3% responden memberi jawaban ragu-ragu, 13,3% memberi jawaban setuju, serta 83,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 2) Pada item 2, 3,3% responden memberi jawaban ragu-ragu, 13,3% responden memberi jawaban setuju, serta 83,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 3) Pada item 3, 3,3% responden memberi jawaban ragu-ragu, 50,0% responden memberi jawaban setuju, serta 46,7% responden memberi jawaban sangat setuju.

- 4) Pada item 4, 6,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 46,7% responden memberi jawaban setuju, serta 46,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 5) Pada item 5, 6,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 36,7% responden memberi jawaban setuju, 56,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 6) Pada item 6, 6,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 33,3% responden memberi jawaban setuju, serta 60,0% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 7) Pada item 7, 16,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 36,7% responden memberi jawaban setuju, serta 46,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- 8) Pada item 8, 16,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 36,7% responden memberi jawaban setuju, serta 46,7% responden memberi jawaban sangat setuju.

d. Variabel Kinerja Karyawan

4.5

Tabel Jawaban Kinerja

Variabel	Item	ST	%	T	%	R	%	S	%	S	%
		S		S		R		S		S	
Kinerja	Y1.1							1	36,7	1	63,3
	Y1.2							1	46,7	1	53,3
	Y1.3					2	6,7	1	53,3	1	40,0
	Y1.4					5	16,7	1	50,0	1	33,3
	Y1.5					6	20,0	1	60,0	6	20,0
	Y1.6					8	26,7	1	50,0	7	23,3

Pada data tersebut, jawabannya responden tentang kinerja karyawan bisa diringkas yaitu:

- a) Pada item 1, 36,7% responden memberi jawaban setuju, serta 63,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- b) Pada item 2, 46,7% responden memberi jawaban setuju, serta 53,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- c) Pada item 3, 6,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 53,3% responden memberi jawaban setuju, serta 40,0% responden memberi jawaban sangat setuju.
- d) Pada item 4, 16,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 50,0% responden memberi jawaban setuju, serta 33,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- e) Pada item 5, 20,0% responden memberi jawaban ragu-ragu, 60,0% responden memberi jawaban setuju, serta 23,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- f) Pada item 6, 26,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 50,0% responden memberi jawaban setuju, serta 23,3% responden memberi jawaban sangat setuju.

4. Analisi Data

a. Hasil Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat diukur valid atau tidaknya dengan uji validitas. Disebut valid apabila pertanyaan pada kuesioner bisa menjelaskan hal yang diukur. Pada pengujian ini menggunakan program SPSS 16. Kuesioner diketahui valid atau tidaknya melalui yaitu membandingkan r hitung dan r tabel. Berikut hasil uji validitas instrument ditunjukkan dari tabel yakni:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,413	0,361	Valid
	X1.2	0,640	0,361	Valid
	X1.3	0,698	0,361	Valid
	X1.4	0,612	0,361	Valid
	X1.5	0,671	0,361	Valid
	X1.6	0,442	0,361	Valid
	X1.7	0,546	0,361	Valid
	X1.8	0,477	0,361	Valid
	X1.9	0,434	0,361	Valid
Komunikasi	X2.1	0,670	0,361	Valid
	X2.2	0,555	0,361	Valid
	X2.3	0,614	0,361	Valid
	X2.4	0,566	0,361	Valid
	X2.5	0,576	0,361	Valid
	X2.6	0,467	0,361	Valid
	X2.7	0,531	0,361	Valid
	X2.8	0,528	0,361	Valid
Etos Kerja Islami	X3.1	0,579	0,361	Valid
	X3.2	0,608	0,361	Valid
	X3.3	0,787	0,361	Valid
	X3.4	0,836	0,361	Valid
	X3.5	0,827	0,361	Valid
	X3.6	0,836	0,361	Valid
	X3.7	0,831	0,361	Valid
	X3.8	0,873	0,361	Valid
Kinerja	Y1.1	0,839	0,361	Valid
	Y1.2	0,852	0,361	Valid
	Y1.3	0,840	0,361	Valid
	Y1.4	0,824	0,361	Valid
	Y1.5	0,860	0,361	Valid
	Y1.6	0,687	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

Data tersebut didapatkan skor Pearson Correlation (r hitung). Untuk mengetahui r tabel yang didapat dari r tabel statistik dengan nilai $df=28$ ($df=N-2$, N merupakan total responden yang berjumlah 30 responden). Dari kesemua pertanyaan tersebut, nilai r hitung $>$ r tabel. Kesimpulannya yaitu semua soal-soal yang ada dikuesioner tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan guna mengukur kuesioner indikator dalam variabel. Instrumen sebuah variabel disebut reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,60. Untuk menguji reliabilitas, penulis menggunakan SPSS 16. Dapat hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan dengan tabel ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reability Coefficients	Alph a	Keteranga n
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,696	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,688	0,60	Reliabel
Etos Kerja Islami (X3)	0,906	0,60	Reliabel
Kinera (Y)	0,900	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2020.

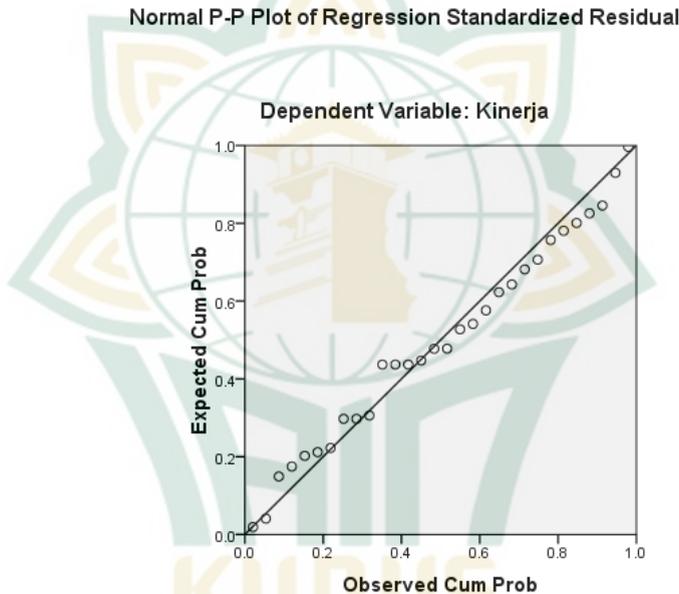
Berdasarkan hasil diatas bisa diketahui bahwa setiap variabel mempunyai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,60 yang artinya semua variabel X1, X2, X3 dan Y bisa disebut reliabel.

c. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dikerjakan melalui teknik grafik, dimana dengan melihat *Normal probability (P-P Plot)*. Menyebarnya titik (data) terhadap sumbu diagonal grafik dapat mendeteksi uji normalitas. Namun apabila

titik menyebarnya menjauhi serta tidak mengikuti arah garis diagonal, jadi asumsi normalitasnya model regresi tidak terpenuhi. Berikut hasil normalitas yang telah dilakukan:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan hasil tersebut, bisa diketahui data ini menyebarnya pada sekitar garis diagonal ini menunjukkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Dalam mendukungnya hasil uji ini, penulis melakukan uji Kolmogrov-semirnov. Keputusan yang diambil pada uji Kolmogrov-semirnov yaitu dengan cara jika *asympt.sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal, namun apabila *asympt.sig* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil Uji Kolmogrov-semirnov.

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55396102
Most Extreme Absolute Differences	Positive	.100
	Negative	.075
		-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.548
Asymp. Sig. (2-tailed)		.924
a. Test distribution is Normal.		

Sesuai dengan hasil diatas, nilai asymp.sig (2-tailed) yaitu 0,924, artinya lebih dari 0,05. Jadi kesimpulan yang dihasilkan adalah nilai residual terdistribusi normal.

d. Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah masing- masing variabel independen pada model regdresi mempunyai hubungan linear yang hampir sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1).tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independennya adalah model regresi yang baik.² Dengan melihat skor dati Tolerance dan Variance (VIF) dapat disimpulkan bahwa terdapat atau tidak terdapat multikolinieritas. Skor cut off pada dasarnya digunakan untuk melihat tingkat multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Adapun adalah hasil dari uji multikolinieritas yang telah dilakukan:

² Rochmat, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis*, 16.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.324	2.907		1.143	.263		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.191	.077	.350	2.479	.020	.540	1.854
Komunikasi	.224	.104	.347	2.159	.040	.416	2.406
Etos Kerja Islami	.235	.089	.331	2.642	.014	.683	1.465

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari data tersebut, didapatkan nilai *tolerance*-nya variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,540 dan nilai VIF nya 1,854, untuk variabel komunikasi mempunyai nilai tolerance 0,416 dan nilai VIF 2,406, untuk etos kerja Islami memiliki nilai tolerance 0,683 dan nilai VIF 1,465. Ini berarti nilai tolerance dari semua variabel bebas diatas lebih besar 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10.

Kesimpulannya yakni tidak terdapat gejala multikolinieritas atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna diantara variabel bebas/independen.

e. Hasil Uji Heteroskedastisitas

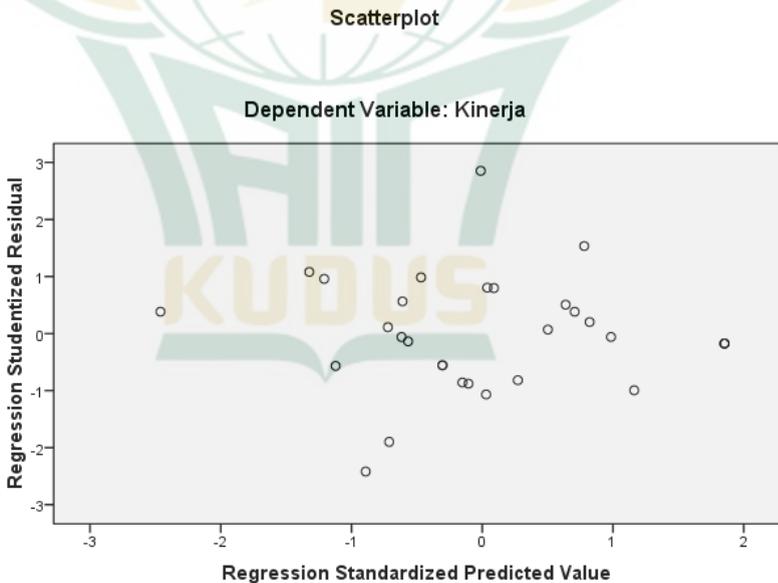
Pengujian ini berfungsi mengetahui tentang sama maupun tidak varian mengenai residu observasi satu

sama lain. Terjadinya homoskedastisitas apabila residual mempunyai varian yang sama, dan bila variannya tidak sama bisa dikatakan bahwa heteroskedastisitas akan terjadi. Persamaan regresi yang baik apabila heteroskedastisitas tidak terjadi.

Apabila scatter plot titiknya menghasilkan olahan data antar PRED dan SRESID penyebarannya dibawah atau diatas titik origin (0) terhadap sumbu Y serta tidak memiliki aturan dalam polannya dinyatakan homoskedastisitas terjadi.

Sedangkan bila scatterplot titiknya tidak memiliki pola yang memiliki aturan baik menyempit, bergelombang maupun lebar maka hal tersebut akan menyebabkan heteroskedastisitas. Berikut merupakan pengujian hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.3



Dari hasil diatas, diketahui titik data menyebarnya dibawah ataupun diatas angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola teratur baik menyempit, melebar, maupun

bergelombang. Maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Uji t

Pengujian ini berfungsi mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Serta menguji pengaruhnya terhadap setiap variabel bebas. Dalam mengambil keputusan yaitu didasarkan pada nilai signifikansi, jika signifikansi < 0.05 berarti terdapat pengaruh, jika > 0,05 tidak ada pengaruh. Selain dari nilai signifikansi, pengambilan keputusan juga dilihat dari nilai t hitung, jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh ,tetapi jika t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh. Hasil uji t ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.324	2.907		1.143	.263
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.191	.077	.350	2.479	.020
Komunikasi	.224	.104	.347	2.159	.040
Etos Kerja Islami	.235	.089	.331	2.642	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil diatas, bisa dilihat bahwa didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,324 + 0,191X_1 + 0,224X_2 + 0,235X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1) Konstanta 3,324

Nilai konstanta 3,324, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi serta etos kerja islami memiliki nilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 3,324.

2) Koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional 0,191

Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien sebesar 0,191, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,191.

3) Koefisien variabel komunikasi 0,224

Variabel komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,224, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,224.

4) Koefisien etos kerja Islami 0,235

Variabel etos kerja Islami memiliki nilai koefisien sebesar 0,235, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel etos kerja Islami, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,235.

Selanjutnya dibawah ini bisa dilihat besar tidaknya variabel independen dalam mempengaruhi secara parsial terhadap variabel dependen:

1) Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1)

Dilihat dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 2,479 dan nilai t_{tabel} 2,056 serta nilai signifikansi sebesar 0,020.

Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,479 > 2,056$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Komunikasi (X_2)

Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} variabel komunikasi adalah 2,159 dan nilai t_{tabel} 2,056. Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,040.

Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,159 > 2,056$) dan nilai signifikansi lebih besar $0,05$ ($0,040 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel Etos Kerja Islami (X_2)

Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} variabel etos kerja Islami adalah $2,642$ dan t_{tabel} $2,056$ serta didapatkan nilai signifikan sebesar $0,014$.

Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,642 > 2,056$) dan nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ ($0,014 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Lombok Idjo Kudus

Gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal, sesuai dengan teori Kaswan yaitu pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mensimulasikan dan menginspirasi (mentransformasi) bawahannya untuk hasil yang maksimal.³

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data melalui SPSS 16 yang dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu t_{tabel} ($2,479 > 2,056$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu sebesar $0,020$. Ini artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lombok Idjo Kudus. Serta nilai koefisien regresi sebesar $0,191$ ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut

³ Kaswan, *Perilaku Organisasi Positif*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2018), 184.

Sariyathi pada tahun 2017 tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon, yang menyatakan bahwagaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon.

Gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki manajer mampu memberikan inspirasi, cara pandang baru terhadap sebuah masalah yang ada, sehingga kinerja karyawan rumah makan lombok idjo kudus meningkat. Maka dari itu, gaya kepemimpinan transformasional manajer sangat perlu diperhatikan, karena itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Lombok Idjo Kudus

Komunikasi memiliki peran penting dalam menghasilkan kinerja yang baik, menurut Irham Fahmi komunikasi merupakan pengiriman pesan serta tujuan diperbuat individu untuk individu lainnya dengan cara langsung ataupun dengan menggunakan media. Termasuk menggunakan simbol-simbol dan sandi-sandi berbentuk ungkapan namun telah disederhanakan. Simbol dan sandi merupakan sebuah bahasa tertentu yang ditujukan kepada komunikan dengan tujuan supaya pesan tersebut dapat dipahami serta dilaksanakan.⁴

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan SPSS 16 yang dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,159 > 2,056$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,040. Artinya secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan lombok idjo kudus. Serta nilai koefisien regresi sebesar 0,224 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut

⁴ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2018), 163.

Sariyathi pada tahun 2017 tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Komunikasi berperan penting dalam suatu organisasi, sebab komunikasi yang baik mampu membuat kenyamanan terhadap atasan maupun sesama karyawan sehingga kinerja menjadi semakin baik. Komunikasi yang baik bisa dilakukan dengan adanya keterbukaan antara manajer maupun sesama karyawan, menerima masukan atau pendapat orang lain, dan bersikap positif saat diajak berkomunikasi.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja yang baik maka diperlukan etos kerja Islami yang maksimal. Menurut Toto Asmara etos kerja Islami yaitu mendekati kepada artian akhlak atau nilai-nilai berkaitan dengan baiknya serta buruknya (moral), maka dari itu, etos tersebut memuat gairah atau semangat sangat kuat untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, serta mengupayakan tercapainya kualitas kerja yang sempurna.⁵

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel etos kerja islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengolahan data melalui SPSS 16 yang dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,642 > 2,056$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,014. Ini artinya secara parsial variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan lombok idjo kudus. Serta nilai koefisien regresi sebesar 0,235 menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky pada tahun 2014 tentang

⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002),15.

Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lhoksuemawe, yang menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan lombok idjo kudus.

Karyawan penting untuk mempunyai etos kerja Islami karena berpengaruh terhadap kinerja mereka, maka manajer perlu memberikan semangat, motivasi dan arahan serta nasihat agar etos kerja islami karyawan rumah makan lombok idjo meningkat.

