

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Profil CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus

Bau wangi pasti menusuk hidung, saat memasuki Toko Mubarakatan Thoyyibah, yang terletak di di Jl. Menara N0.13. Toko yang menyediakan berbagai kitab bagi masyarakat dan santri di kota Kudus, ini juga menjual minyak wangi dalam berbagai merk seperti minyak Zakfaron dan minyak Misik. Toko Mubarakatan Thoyyibah, berada di Jl. Menara No.13 Kudus yang berdiri sekitar tahun 1960 an yang didirikan oleh Simbah KH. Muh. Arwani Amin Kudus. Kemudian dilanjutkan oleh putra-putra beliau KH. Ulin Nuha dan KH. Ulil Albabhingga berkembang pesat dan menjadi 4 cabang.¹

Cabang yang pertama bertempat di Jl. Menara No.13 Kudus yang difokuskan pada Al-Qur'an, Kitab, Buku Umum, Novel, Terjemahan, Pidato dan Alat tulis lainnya. Toko mubarakatan yang ini buka setiap hari mulai jam 08.00 – 21.00 WIB. Cabang yang kedua berada di Jl. Sunan Kudus No. 211 C yang sekarang dikenal dengan Mubarakatan Herbal, yang menjual Obat Herbal, Sarung, pakaian muslim dan oleh oleh haji, kalau toko Mubarakatan Herbal Bukanya selain hari jum'at dari 08.00 – 17.00 WIB. Mubarakatan Cabang Ketiga yg terletak di Desa pringsewu Bangkalan krapyak, dinamakan Mubarakatan Yanbu'a kaena menjual dan distributor semua Al Qur'an Al Quddus dan metode baca tulis Al qur'an Yanbu'a, toko yang satu ini penjualanya banyak dilakukan melalui *online* atau via paketan, karena pelangganya dari indonesia sampai mancanegara/luar negeri. Dan juga pelaksana diklat seluruh Indonesia. Mubarakatan yang keempat adalah distributor air minum BUYA KH-Q yang mendistributorkan ke agen-agen sekudus, tempatnya berada di Pringsewu Bangkalan krapyak Kudus.

¹ Hasil Dokumentasi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dikutip tanggal 19 Juli 2019.

Untuk memudahkan konsumen dalam mencari dan memilih barang yang disukai, Mubarakatan Thoyyibah memilah – milah barang dagangan di tokonya, Mubarakatan Thoyyibah membagi sesuai cabang tempat dan bagianya masing-masing, sehingga memudahkan pelanggan untuk mendapatkan barang yang diinginkan. dari menyediakan kitab-kitab dari Timur Tengah seperti Beirut (Libanon) dan Saudi Arabia. Perlu diketahui, Mubarakatan Thoyyibah adalah satu – satunya distributor kitab – kitab dari Beirut (Libanon) di wilayah Jawa Tengah yang meliputi Semarang, Jepara, Demak, dan Pati. Tak cukup disitu. Banyak kota dari berbagai Provinsi di Jawa Timur, Lampung dan Batam, pun memercayakan Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah ini sebagai suplayer barang – barang kebutuhan di tokonya.

Apa yang menjadikan Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah dipercaya banyak relasi bisnisnya? “Kami tidak sekadar menjual kualitas, tapi memberikan potongan harga kepada konsumen. Kitab yang harganya lebih dari 300 ribu, mendapatkan discount hingga 25%. Dan untuk harga di bawah itu, memperoleh keringanan 20% per kitab, “terang Noor Huda, kabag. keuangan. Menurutnya, kitab yang laris di pasaran dan dicari pembeli adalah Sirojul Qori’, Al-Umm, Majmuk Muhadzab, Faidul Qodir, Ihya Ulumuddin dan Jami’ Ad-durus.

Harga yang terjangkau dan kemudahan yang ditawarkan, karena toko yang berdiri sejak berdiri tahun 1960an, ini juga melayani pembelian via pos wesel dan paket. Itu berlaku baik bagi pesanan dalam partai besar maupun grosir. Sementara Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah 1, lebih menawarkan barang – barang asal luar negeri. Di sini disediakan Mushaf (Al-Qur’an), kitab – kitab dan buku dari penerbit seperti CV. Thoha Putra, Alawiyah, Hidayah dan lain sebagainya.

Selain Al-Qur’an, kitab dan buku – buku agama, toko ini juga menyediakan kalung kesehatan Bio Fir. Kalung yang dibuat dari sejenis batu-batuan ini berguna untuk memperlancar peredaran darah, asam urat, dan menambah kekuatan sex bagi kaum pria. Cara pemakaiannya sederhana, yaitu cukup di kalungkan di leher. Dengan sendirinya kalung akan bereaksi. Khasiat dari kalung ini akan lebih terasa, jika pemakai sedang tidak enak badan, yaitu badan

terasa lemas dan kurang bergairah. Selain itu, Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah juga menyediakan Susu IgG-Plus, yang berasal dari Singapura. Susu bubuk skim mengandung kolostrum 100% yang dapat menurunkan lemak tanpa diet, menghilangkan kerutan pada kulit, meningkatkan daya ingat dan masih banyak lagi kelebihanannya

b. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 64 kuesioner yang peneliti sebarakan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 64 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atautkah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

1) Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas satu kelompok, yaitu responden laki-laki yang seluruhnya berjumlah 64 responden disajikan pada tabel berikut ini :

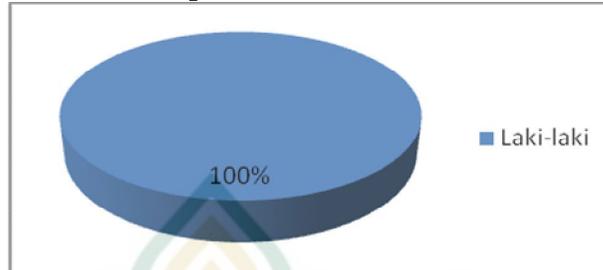
Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	64	100%
Jumlah	64	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 orang atau 100%.

2) Umur Responden

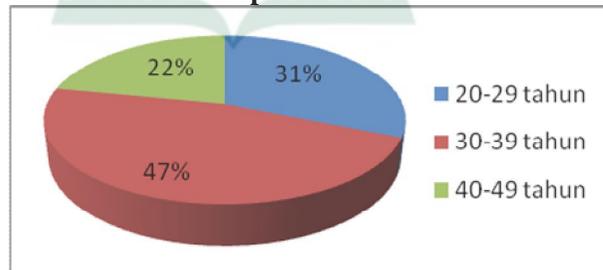
Berdasarkan umur responden, terdiri atas tiga kelompok, yaitu responden yang berumur 20-29 tahun, 30-39 tahun dan 40-49 tahun yang seluruhnya berjumlah 64 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	20	31,25%
30-39 tahun	30	46,87%
40-49 tahun	14	21,88%
Jumlah	64	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 64 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 20-29 tahun sebanyak 20 orang atau 31,25% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 30 orang atau 46,87% dan usia 40-49 tahun sebanyak 14 orang atau 21,88%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk usaha maupun bagi karyawan.

3) Pendidikan Responden

Berdasarkan pendidikan responden, terdiri atas tiga kelompok, yaitu responden yang berpendidikan SD, SMP dan SMA yang seluruhnya berjumlah 64 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

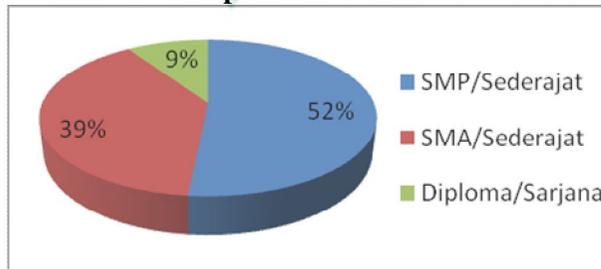
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP/Sederajat	33	51,56%
SMA/Sederajat	25	39,06%
Diploma/Sarjana	6	9,38%
Jumlah	64	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 64 responden, responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SMP/Sederajat sebesar 33 orang atau 51,56%. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang ada adalah berpendidikan SMA/Sederajat sebesar 25 orang atau 39,06% dan Diploma/Sederajat sebesar 6 orang atau 9,38%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus sebagian besar adalah berpendidikan SMP/Sederajat, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

4) Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden yang bekerja kurang dari 5 tahun dan lebih dari 5 tahun yang seluruhnya berjumlah 64 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

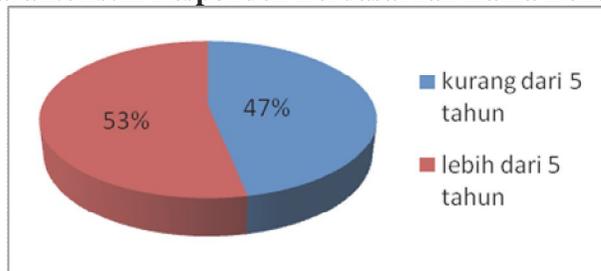
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
kurang dari 5 tahun	30	46,87%
lebih dari 5 tahun	34	53,13%
Jumlah	64	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 64 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di toko kurang dari 5 tahun sebanyak 30 responden atau 46,87% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 53,13% dari total keseluruhan responden.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas Instrumen

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai *r* hitung (*corrected item-total correlation*) > *r* tabel 0,3610, untuk *df* = 30-2 = 28; α = 0,05 maka item/pertanyaan tersebut valid atau sebaliknya. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel Indikator	<i>r</i> hitung	Keterangan
1	Motivasi (X)		
	X.1	0,622	Valid
	X.2	0,544	Valid
	X.3	0,561	Valid
	X.4	0,628	Valid
	X.5	0,395	Valid
	X.6	0,434	Valid
2	Kinerja (Y)		
	Y.1	0,427	Valid
	Y.2	0,631	Valid
	Y.3	0,436	Valid
3	<i>Spiritual Leadership</i> (Z)		
	Z.1	0,371	Valid
	Z.2	0,753	Valid
	Z.3	0,601	Valid
	Z.4	0,748	Valid
	Z.5	0,447	Valid
	Z.6	0,458	Valid
	Z.7	0,676	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari rtabel, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa indikator sebagai pengukur dari masing-masing konstruk variabel tersebut adalah valid, indikator yang valid akan dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	Ket
Motivasi (X1)	6 Item	0,723	Reliabel
Kinerja (X2)	3 Item	0,750	Reliabel
<i>Spiritual Leadership</i> (X3)	7 Item	0,753	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil nilai r alpha lebih besar dari nilai r tabel (0,600). Jadi dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan *spiritual leadership* sebagai variabel moderasi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Nilai	Hasil
Normalitas	Grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal	Data terdistribusi normal
Multikolinieritas	VIF $X_1 = 6,894$ $Z = 6,133$ $XZ = 7,728$	Tidak terdapat multikolinieritas dalam model penelitian
Autokorelasi	DW = 1,827	Tidak terjadi autokorelasi
Heterokedastisitas	Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik nol sumbu y	Tidak terjadi heterokidastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2019.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar lampiran menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji Multikolinieritas menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas

pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu motivasi dan kinerja, karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

3) Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.²

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,827 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel 64, dan jumlah variabel bebas 1, maka diperoleh nilai dl 1,5635 dan nilai du 1,6268. Oleh karena nilai DW 1,827 diantara $du < DW < 4-du$ yaitu $(1,6601 < 1,827 < 2,3732)$ maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

4) Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas. Karena data menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot.

Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Namun jika titik terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah

² Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: BP Undip, 2015), 105.

angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan *spiritual leadership* sebagai variabel moderasi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus.

c. Deskriptif Statistik

Fungsi statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut.

Tabel 4.8
Data Statistik Deskriptif

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Motivasi (X)	X.1	10	15,6	32	50,0	12	18,8	8	12,5	2	3,1
	X.2	12	18,8	26	40,6	19	29,7	6	9,4	1	1,6
	X.3	9	14,1	28	43,8	19	29,7	6	9,4	2	3,1
	X.4	18	28,1	21	32,8	16	25,0	5	7,8	4	6,3
	X.5	10	15,6	31	48,4	20	31,3	2	3,1	1	1,6
	X.6	21	32,8	17	26,6	24	37,5	2	3,1	0	0,0
Kinerja (Y)	Y.1	8	12,5	28	43,8	23	35,9	3	4,7	2	3,1
	Y.2	13	20,3	35	54,7	14	21,9	2	3,1	0	0,0
	Y.3	10	15,6	22	34,4	25	39,1	7	10,9	0	0,0
Spiritual Leadership (Z)	Z.1	7	10,9	25	39,1	29	45,3	2	3,1	1	1,6
	Z.2	12	18,8	32	50,0	18	28,1	2	3,1	0	0,0
	Z.3	10	15,6	22	34,4	24	37,5	5	7,8	3	4,7
	Z.4	12	18,8	29	45,3	19	29,7	4	6,3	0	0,0
	Z.5	19	29,7	18	28,1	20	31,3	7	10,9	0	0,0
	Z.6	9	14,1	29	45,3	19	29,7	5	7,8	2	3,1
	Z.7	16	25,0	23	35,9	17	26,6	5	7,8	3	4,7

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

1) Motivasi (X)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai motivasi, yaitu karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15,6%), setuju (50,0%), netral (18,8%), tidak setuju (12,5%), dan sangat tidak setuju (3,1%). Pada pernyataan kedua yaitu karyawan senang bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, responden menjawab

sangat setuju sebanyak (18,8%), setuju (40,6%), netral (29,7%), tidak setuju (9,4%), dan sangat tidak setuju (1,6%). Pada pernyataan ketiga yaitu karyawan tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan dalam bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,1%), setuju (43,8%), netral (29,7%), tidak setuju (9,4%), dan sangat tidak setuju (3,1%).

Pada pernyataan keempat yaitu karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,1%), setuju (32,8%), netral (25,0%), tidak setuju (7,8%), dan sangat tidak setuju (6,3%). Pada pernyataan kelima yaitu karyawan tidak mengeluh saat bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15,6%), setuju (48,4%), netral (31,3%), tidak setuju (3,1%), dan sangat tidak setuju (1,6%). Pada pernyataan keenam yaitu karyawan tidak mudah menyerah saat bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,8%), setuju (26,6%), netral (37,5%), tidak setuju (3,1%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

2) Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai kinerja, yaitu karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (43,8%), netral (35,9%), tidak setuju (4,7%), dan sangat tidak setuju (3,1%). Pada pernyataan kedua yaitu karyawan memiliki kompetensi dan kemampuan untuk mengoperasikan alat kerja dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20,3%), setuju (54,7%), netral (21,9%), tidak setuju (3,1%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan ketiga yaitu karyawan merupakan pribadi yang efektif yang tidak suka menunda-nunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15,6%), setuju (34,4%), netral (39,1%), tidak setuju (10,9%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

3) *Spiritual Leadership* (Z)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai *spiritual leadership*, yaitu karyawan memiliki pemimpin yang jujur dan dapat dipercaya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,9%), setuju (39,1%), netral (45,3%), tidak setuju (3,1%), dan sangat tidak setuju (1,6%). Pada pernyataan kedua yaitu karyawan memiliki pemimpin yang memiliki sifat adil kepada semua karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (18,8%), setuju (50,0%), netral (28,1%), tidak setuju (3,1%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan ketiga yaitu karyawan memiliki pemimpin yang senang beramal shaleh demi sesama, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15,6%), setuju (34,4%), netral (37,5%), tidak setuju (7,8%), dan sangat tidak setuju (4,7%).

Pada pernyataan keempat yaitu pemimpin perusahaan adalah pribadi yang sedikit bicara namun banyak kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (18,8%), setuju (45,3%), netral (29,7%), tidak setuju (6,3%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan kelima yaitu pemimpin perusahaan mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,7%), setuju (28,1%), netral (31,3%), tidak setuju (10,9%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan keenam yaitu pemimpin perusahaan mau menerima saran demi perubahan ke arah yang lebih baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,1%), setuju (45,3%), netral (29,7%), tidak setuju (7,8%), dan sangat tidak setuju (3,1%). Pada pernyataan ketujuh yaitu pemimpin perusahaan adalah pribadi yang rendah hati dan tidak sombong, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,0%), setuju (35,9%), netral (26,6%), tidak setuju (7,8%), dan sangat tidak setuju (4,7%).

Selanjutnya akan dibahas mengenai analisis berdasarkan persepsi responden terhadap variabel motivasi (X), kinerja (Y), dan *Spiritual Leadership* (Z), dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur dan SPSS sebagai alat, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Motivasi (X)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel motivasi (X) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

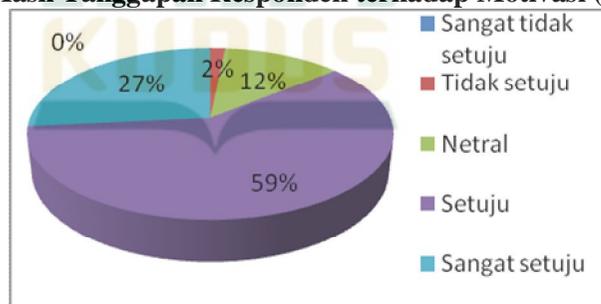
Tabel 4.9
Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi (X)

Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	0-1.00	Sangat tidak setuju	0	0%
2	1.00-2.00	Tidak setuju	1	1,56%
3	2.10-3.00	Netral	8	12,50%
4	3.10-4.00	Setuju	38	59,38%
5	4.10-5.00	Sangat setuju	17	26,56%
Jumlah			64	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang bertujuan untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mampu bekerja secara efektif dan terintegrasi. Motivasi ditunjukkan dengan beberapa indikator antara lain bekerja sesuai standar, senang bekerja keras, sedikit memerlukan pengawasan, memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak mudah mengeluh.³ Dengan nilai sangat baik sebesar 59,38%, jika dilihat menggunakan diagram lingkaran akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 4.5
Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi (X)



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

³ Gunawan dan Made Surya, “Pengaruh *Emotional Exhaustion* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 5, Universitas Udayana (2016): 2795.

2) Kinerja (Y)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

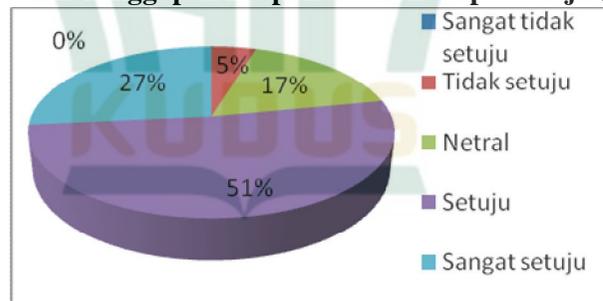
Tabel 4.10
Hasil Tanggapan Responden terhadap Kinerja (Y)

Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	0-1.00	Sangat tidak setuju	0	0%
2	1.00-2.00	Tidak setuju	3	4,68%
3	2.10-3.00	Netral	11	17,19%
4	3.10-4.00	Setuju	33	51,56%
5	4.10-5.00	Sangat setuju	17	26,57%
Jumlah			64	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data diatas dapat disimpulkan bahwa Hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi. Kinerja ditunjukkan dengan beberapa indikator antara lain hasil kerja, kompetensi kerja, efektifitas pribadi.⁴ Dengan nilai sangat baik sebesar 51,56%, jika dilihat menggunakan diagram lingkaran akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 4.6
Hasil Tanggapan Responden terhadap Kinerja (Y)



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

⁴ Kiki Cahaya Setiawan, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”, *PSIKIS- Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1 No. 2 (2015): 43-53.

3) *Spiritual Leadership* (Z)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel *Spiritual Leadership* (Z) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Tanggapan Responden terhadap *Spiritual Leadership* (Z)

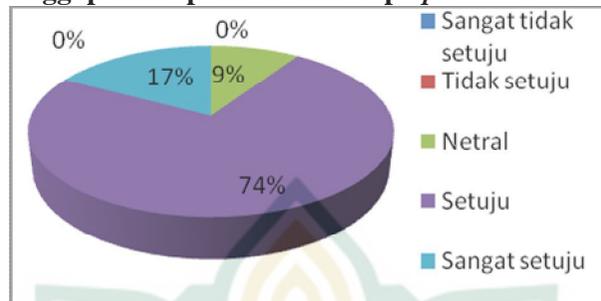
Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	0-1.00	Sangat tidak setuju	0	0%
2	1.00-2.00	Tidak setuju	0	0%
3	2.10-3.00	Netral	6	9,38%
4	3.10-4.00	Setuju	47	73,44%
5	4.10-5.00	Sangat setuju	11	17,18%
Jumlah			64	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data diatas dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* merupakan kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui *calling* (panggilan) dan *membership* (keanggotaan). *Spiritual Leadership* ditunjukkan dengan beberapa indikator antara lain kejujuran sejati, memiliki sifat adil, semangat amal shaleh, sedikit bicara banyak kerja dan santai, membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, dan keterbukaan menerima perubahan.⁵ Dengan nilai sangat baik sebesar 73,44%, jika dilihat menggunakan diagram lingkaran akan terlihat sebagai berikut :

⁵ Yoiz Shofwa, "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto", *Jurnal Pro Bisnis*, Vol. 6 No. 1, (2013): 13.

Gambar 4.7
Hasil Tanggapan Responden terhadap *Spiritual Leadership* (Z)



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

d. Analisis Data

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi

Uji	Nilai	Hasil
<i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	Konstata = 17,688 $b_1 = 0,238$ $b_2 = 0,089$ $b_3 = 0,015$	Menunjukkan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y secara sendiri-sendiri
Uji t	$t_1 = 2,416$ sig = 0,009	X Berpengaruh signifikan
Koefisien determinasi	$R^2 = 0,534$	Berpengaruh = 46,6%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018.

1) *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderate Regression Analysis* (MRA) yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda dengan menambah variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya. Kaidah pengambilan keputusan untuk uji interaksi adalah sebagai berikut, jika nilai sig. > 0,05 maka variabel tersebut bukanlah variabel moderating, dan bila nilai sig. < 0,05 maka variabel tersebut merupakan variabel moderating. Berikut merupakan hasil uji interaksi variabel moderating.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut ini.

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e$$

$$Y = 17,688 + 0,238X + 0,089Z + 0,015XZ + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan bantuan program SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

- a) Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 17,688, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti motivasi dan *spiritual leadership* maka variabel terikat kinerja sudah memiliki nilai sendiri sebesar 17,688.
- b) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,238. Artinya apabila terjadi kenaikan motivasi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,238 dan apabila terjadi penurunan motivasi sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,238.
- c) Koefisien regresi *spiritual leadership* sebesar 0,089. Artinya apabila terjadi kenaikan *spiritual leadership* 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,089 dan apabila terjadi penurunan *spiritual leadership* sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,089.
- d) Koefisien regresi 0,015 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi didukung dengan adanya *spiritual leadership*, maka kinerja akan meningkatkan sebesar 0,015, demikian halnya jika motivasi didukung dengan adanya *spiritual leadership* turun 1 satuan, maka kinerja juga akan menurunkan sebesar 0,015. Uji moderasi motivasi dengan *spiritual leadership* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), hal ini mengandung arti bahwa H_2 diterima, dengan demikian *spiritual leadership* terbukti memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

2) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan asumsi variabel lain konstan.

a) Variabel Motivasi (X)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 64-2-1 = 61$ diperoleh $t_{tabel} = 1,99962$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 2,416. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,416 > 1,99962$), didukung dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), seperti terlihat pada tabel 4.9. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, **sehingga H_1 diterima.**

3) Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah motivasi dan *spiritual leadership*.

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0,731^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas motivasi dan *spiritual leadership*, memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,534. Ini berarti variabel kinerja pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan *spiritual leadership*, yang diturunkan dalam model sebesar 53,4%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja pada CV.

Mubarakatan Thoyyibah Kudus (Y) sebesar 53,4%. Variasi kinerja pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 53,4\% = 46,6\%)$ kinerja pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti iklim kerja, kompensasi, karakteristik karyawan dan lainnya.

B. Pembahasan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan regresi mempunyai arah koefisien positif. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja adalah searah. Jika motivasi meningkat maka kinerja juga semakin tinggi. Dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk variabel motivasi menunjukkan angka 0,009. Angka tersebut lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05. Penerimaan hipotesis sesuai dengan indikator motivasi yang memiliki rata-rata tertinggi sebesar 50% karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan sehingga tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator motivasi yang meliputi karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Karyawan senang bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Karyawan tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan dalam bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Karyawan tidak mengeluh saat bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Karyawan tidak mudah menyerah saat bekerja di CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus.

Motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya

yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul. Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam.⁶

Motivasi kerja menurut Made Surya adalah pemberian daya gerak yang bertujuan untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mampu bekerja secara efektif dan terintegrasi.⁷ Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan hasrat di

⁶ Yoiz Shofwa, "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto", *Jurnal Pro Bisnis*, Vol. 6 No. 1, (2013): 8.

⁷ Gunawan dan Made Surya, "Pengaruh *Emotional Exhaustion* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 5, Universitas Udayana (2016): 2795.

dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.⁸

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yoiz Shofwa (2013) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto* menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.⁹

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan *Spiritual Leadership* sebagai Variabel Moderasi

Spiritual leadership terbukti memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil *moderated regression analysis* menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,018 yang menunjukkan dibawah 0,05 artinya *spiritual leadership* merupakan variabel moderating. Semakin baik motivasi seseorang dalam bekerja serta di dukung dengan sikap manajer yang menganggap karyawan sebagai teman sendiri dalam mewujudkan tujuan perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa sebesar 50% responden menyatakan bahwa karyawan memiliki pemimpin yang jujur dan dapat dipercaya. Karyawan memiliki pemimpin yang memiliki sifat adil kepada semua karyawan. Karyawan memiliki pemimpin yang senang beramal shaleh demi sesama. Pemimpin perusahaan adalah pribadi yang sedikit bicara namun banyak kerja. Pemimpin perusahaan mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Pemimpin perusahaan mau menerima saran demi perubahan ke arah yang lebih baik. Pemimpin perusahaan adalah pribadi yang rendah hati dan tidak sombong.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk berfikir dan berperilaku guna menghasilkan kinerja yang tinggi dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu. Oleh karena itu hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja dapat ditunjukkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melaksanakan usaha

⁸ Dian Mardiono, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 3, STIESIA Suarabaya (2014): 3-4.

⁹ Yoiz Shofwa, 1.

yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Sasaran yang dicapai adalah untuk meningkatkan kinerja yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.¹⁰

Spiritual Leadership menurut Shofwa merupakan kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui *calling* (panggilan) dan *membership* (keanggotaan).¹¹ Definisi kepemimpinan menurut Wibowo adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) penting dalam efektifitas pemimpin (*Nevertheless, leadership abilities and skill in directing are important factors in managers effectiveness*). Pendapat lain mengenai kepemimpinan, yaitu seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Seseorang yang di dalam menjalankan pekerjaannya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menggunakan bantuan orang lain. Dengan demikian ia perlu memimpin para karyawan. Tidak setiap orang yang ditunjuk menjadi seorang pemimpin bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Tidak setiap pemimpin bisa menjadi pemimpin yang baik.¹²

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fasochah yang berjudul *Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh antara Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Relegius (Studi Kasus di Kawasan Industri Kecil dan Menengah Kab. Kendal)* menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.¹³

¹⁰ Fasochah, “*Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh antara Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Relegius (Studi Kasus di Kawasan Industri Kecil dan Menengah Kab. Kendal)*, *Jurnal RELigi*, Vol. 2, No. 1, (2011): 9.

¹¹ Yoiz Shofwa, “Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto”, *Jurnal Pro Bisnis*, Vol. 6 No. 1, (2013): 13.

¹² Edi Wibowo dan Wiwik Susilowati, “Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 1, (2010): 69.

¹³ Fasochah, “*Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh antara Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Relegius (Studi Kasus di Kawasan Industri Kecil dan Menengah Kab. Kendal)*, *Jurnal RELigi*, Vol. 2, No. 1, (2011): 1.