

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian (CV. Alief Jaya)

Nama Instansi : CV. Alief Jaya
Tahun Berdiri : 2004
Jenis Usaha : Memasarkan Makanan dan Minuman Ringan
Nama Pemilik : Bapak Sholihin
Lokasi : Jl. Nalumsari Gg. Sangkal Putung, Daren Nalumsari
Hari Operasional : Sabtu – Kamis, hari Jum'at libur
Jam Operasional : 07.00 – 16.00 WIB

2. Sejarah Objek Penelitian

Awal mula usaha Bp. Sholihin sebelum CV Alief Jaya merupakan toko kelontong yang berada di daerah Gebog Kabupaten Kudus berdiri tahun 1997 kemudian karena adanya krisis moneter tahun 1998 sampai tahun 2000 toko kelontong di tutup tahun 2002. Setelah 2002 itu, kemudian beliau vakum selama 2 tahun mencari modal kerja karena waktu krisis moneter usaha toko kelontong tidak berjalan dengan lancar karena krisis keuangan. Akhirnya beliau tahun 2004 bulan September tepatnya tanggal 28 mendirikan usaha kembali dengan nama UD. Latansa Inti Niaga saat itu langsung beliau datarkan perijinan-nya ke Pemda Kudus dengan nama UD. Latansa Inti Niaga. Kemudian usaha toko UD. Latansa Inti Niaga berjalan selama kurang lebih sekitar 12 Tahun dan allhamdulillah berkembang dan bisa tumbuh dari toko kelontong kemudian menjadi Grosir makanan dan minuman ringan dan sampai sekarang menjadi distributor. Karena tuntutan pabrik dan tuntutan prinsipel akhirnya tahun 2014 UD. Latansa Inti Niaga bertransformasi menjadi CV. Alief Jaya, karena harus memenuhi aturan dari pemerintah yang mewajibkan UD. Latansa Inti Niaga menjadi perusahaan yang berbadan hukum sesuai permintaan perusahaan, dan

allhamdulillah sampai sekarang berkembang. Usaha sekarang bisa dikatakan berjalan dengan baik dan lancar.

Namun sejak adanya penyakit menular yaitu virus Covid-19 yang sering disebut dengan nama lain Corona akhir tahun 2019 membuat perusahaan harus memutar otak agar pekerjaan tersebut tetap berjalan dengan lancar. Dan pada saat itu pula pasar-pasar sering ditutup supaya tidak bertambah banyak lagi yang terpapar virus tersebut. Sehingga etos kerja karyawan lebih ditingkatkan lagi.

3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

- a. Menjadikan distributor makanan dan minuman ringan yang unggul dalam layanan dan kinerja.
- b. Bekerja untuk pemaslahatan yaitu pekerjaan yang mendatangkan kebaikan.

Misi :

- a. Mengembangkan dan membangun etos kerja atau semangat kerja yang tinggi.
- b. Mengutamakan loyalitas dan tanggung jawab serta kemauan untuk terus belajar, tidak pantang menyerah.
- c. Menciptakan lapangan pekerjaan baru.
- d. Disiplin dan memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin
- e. Rajin dan penuh dedikasi untuk hasil yang maksimal, yang nantinya dapat bermanfaat atau berguna untuk perusahaan dan masyarakat, serta membawa berkah untuk perusahaan, pekerja dan masyarakat.

4. Ruang Lingkup Produk dan Mekanisme Operasional

a. Ruang Lingkup Produk

Ruang lingkup CV. Alief Jaya memasarkan produk kepada konsumen, khususnya dalam bidang makanan dan minuman ringan. Karena CV. Alief Jaya hanya fokus ke distribusi makanan dan minuman ringan, dan yang dipasarkan dari berbagai pabrikan. Contohnya produk dari PT. Kino Indonesia Tbk. Produk yang diambil CV. Alief Jaya yaitu berupa makanan dan minuman ringan misalnya permen kino, dan minuman segar sari. PT. Kino Indonesia Tbk.

Selain PT. Kino Indonesia Tbk. CV. Alief Jaya juga bekerja sama dengan PT. Mega Global Food Industri yang sering disebut dengan PT. Kokola biskuit. Produk yang diambil dari PT. Tersebut yaitu berupa makanan ringan misalnya kukis butter, kokola majestic dan berbagai produk lainnya. Bukanya hanya PT. Kino dan PT. Kokola yang berkerja sama dengan CV. Alief Jaya tapi masih banyak lagi produk-produk pabrikan yang bekerja sama dengan CV. Alief Jaya.

b. Ruang Lingkup Mekanisme Operasional

Ruang lingkup mekanisme operasional pada CV. Alief Jaya meliputi:

- 1) Penerimaan barang, yaitu penerima barang fisik dari pabrik, pemilik, atau distributor yang dimodifikasi dengan persyaratan penanganan barang, pengecekan kadaluarsa barang, nomor batch dan kualitas barang
- 2) Pemasaran atau marketing, yaitu: kegiatan yang dilakukan CV. Alief Jaya untuk mempromosikan produk yang akan dipasarkan tersebut.
- 3) Administrasi, yaitu dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersamamencapai tujuan bersama melalui

penggunaan sarana dan prasarana, seperti pencatatan dan pembukuan ringan.

- 4) Pengiriman barang, yaitu tindakan memberikan atau mendistribusikan barang dari satu lokasi ke lokasi lain, dari produsen ke konsumen.
- 5) Kegiatan supervisi atau control, yaitu mengawasi dan membimbing individu-individu dibawahnya agar dapat bekerja sesuai dengan standard perusahaan disebut pengawasan atau pengendalian.

5. Strategi Pemasaran

Strategi pemasaran CV. Alief Jaya menerapkan strategi dengan menitik beratkan pada service yang maksimal, yang dalam artian CV. Alief Jaya harus maksimal dalam hal memberikan layanan ataupun penagihan, pengiriman, kualitas barang yang dikirim, dan tetap menjalin hubungan baik dengan pelanggan. Jika hubungan pelanggan perusahaan baik, pelanggan akan membeli lebih banyak dari apapun yang ditawarkan perusahaan. Ini sering disebut sebagai hubungan pemasaran, yang merupakan teknik mengembangkan untuk mempertahankan preferensi dan bisnis perusahaan sepanjang waktu dengan mempertahankan hubungan jangka panjang yang memuaskan dengan pihak-pihak seperti konsumen, pemasok, dan distributor.

B. Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Deskripsi Statistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kuantitas	Persen
Laki-laki	54	90%
Perempuan	6	10%
Jumlah	60	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Data dari table diatas, bisa dilihat bahwa dari 60 responden, 54 (90%) adalah laki-laki dan 6 (10%) ialah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden, 54 orang adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Statistik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Kuantitas	Persen
20-25 tahun	24	40%
26-35 tahun	17	29%
36 keatas	19	31%
Total	60	100%

Sumber data: Data primer yang diolah, 2021

Data pada tabel diatas, dapat dilihat dari 60 responden, menunjukkan bahwa rata-rata usia responden adalah 20-25 tahun, dengan kelompok usia ini sebanyak 24 orang (40%),usia 26-35 tahun sebanyak17 orang (29%), dan usia lebih dari 36 keatas sebanyak 19 orang (31%). Hal ini menunjukkan sebagian besar usia responden yaitu umur 20-25 tahun sebanyak 24 orang.

3. Pendidikan Responden

Tabel berikut menunjukkan data tentang latar belakang pendidikan responden:

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Kuantitas	Persen
SD	4	7%
SMP	10	17%
SMA	44	73%
Sarjana	2	3%
Pasca Sarjana	0	0%
Jumlah	60	100%

Sumber: *data primer* yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 60 responden, 4 (7%) pendidikan SD, 10 (17%) pendidikan SMP, dan 44 (73%) memiliki pendidikan SMA. Responden yang pendidikan Sarjana sebanyak 2 orang (3%), dan pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden yaitu SMA/Sederajat sebanyak 44 orang.

4. Lama Bekerja Responden

Tabel berikut menunjukkan data lama responden bekerja:

Tabel 4.4
Deskripsi Statistik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Kuantitas	Persen
< 3 tahun	12	20%
3-5 tahun	16	27%
6-8 tahun	18	30%
>8 th keatas	14	23%
Jumlah	60	100%

Sumber data : *Data primer* yang diolah, 2021

Data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa 60 responden menunjukkan bahwa lama bekerja responden < 3 tahun sebanyak 12 orang (20%), lama bekerja responden 3-5 tahun sebanyak 16 orang (27%), responden bekerja selama 6-8 tahun lebih sebanyak 18 orang (30%), dan lama bekerja

responden > 8 tahun keatas sebanyak 14 orang (23%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 6-8 tahun, yaitu sebanyak 18 orang.

C. Deskripsi Data Penelitian

Persentase responden yang setuju bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Alief Jaya Sebagai berikut:

1. **Variabel Etos Kerja Islami (X1)**

Hasil tanggapan responden dari penyebaran angket terhadap 60 responden pegawai CV. Alief Jaya Jepara, sebagai berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi Etos Kerja Islami

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS
X1.1	0	0	0	0	0	0	32	54,3	28
X1.2	0	0	0	0	0	0	33	55	27
X1.3	0	0	0	0	1	1,7	29	48,3	30
X1.4	0	0	0	0	2	3,3	31	51,7	27
X1.5	0	0	0	0	6	10	26	43,3	28
X1.6	0	0	0	0	1	1,7	28	46,7	31

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Bersumber data tersebut, bisa dilihat perihal respon responden pada instrumen riset ini. Data tersebut dapat dijelaskan pada uraian dibawah ini:

Item (X1.1), ada 32 responden yang menyatakan setuju (53,3%), kemudian yang menjawab sangat setuju 28 responden (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Item (X1.2), ada 33 responden yang menjawab setuju (55%), kemudian yang menjawab sangat setuju 27 responden (45%). Hal ini menunjukkan mayoritas besar responden setuju jika selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

Item (X1.3), ada 1 responden yang menyatakan netral (1,7%). 29 responden (48,3%) menjawab setuju, dan 30 responden menyatakan sangat setuju (50%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Alief Jaya sangat setuju bahwa ia memiliki harapan yang tinggi terhadap perusahaan.

Item (X1.4), ada 2 responden yang menjawab netral (3,3%), 31 responden menjawab setuju (51,7%), dan 27 responden menyatakan sangat setuju (45%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju untuk mengikuti kebijakan perusahaan setiap saat.

Item (X1.5), ada 6 responden (10%) yang menyatakan netral, 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan 28 responden menyatakan sangat setuju (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju, masing-masing pegawai CV. Alief Jaya memiliki kemampuan untuk memutuskan dan melakukan suatu pekerjaan tanpa harus diberitahu terlebih dahulu.

Item (X1.6), Satu responden (1,7%) menyatakan netral, 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 31 responden menyatakan sangat setuju (51,7%). Hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai CV. Alief Jaya sangat setuju dalam hal selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Hasil tanggapan responden dari penyebaran angket kepada 60 responden pegawai CV. Alief Jaya Jepara, sebagai berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item	ST	%	T	%	N	%	S	%	S	%
X2.1	0	0	0	0	0	0	22	36,7	38	63,3
X2.2	0	0	0	0	3	5	19	31,7	38	63,3
X2.3	0	0	0	0	4	6,7	21	35	35	58,3
X2.4	0	0	0	0	2	3,3	21	35	37	61,7

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Bersumber data diatas, bisa dilihat perihal respon responden atas instrumen riset ini. Data tersebut dapat dijelaskan pada uraian dibawah ini:

Item (X2.1), responden menyatakan setuju 22 responden (36,7%), sedangkan 38 responden sangat setuju (63,3%). Hal ini menunjukkan bahwamayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai CV. Alief Jaya memiliki atasan yang berkharisma menarik dan banyak menginspirasi pegawainya.

Item (X2.2),Terdapat 3 responden yang menyatakan netral (5%), 19 responden menyatakan setuju (31,7%), dan 38 responden menyatakan sangat setuju (63,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan percaya memiliki supervisor yang menginspirasi mereka dengan ide-ide baru adalah hal yang baik.

Item (X2.3), Terdapat 4 responden yang menyatakan tidak memihak (6,7%), 21 responden menyatakan setuju (35%), dan 35 responden menyatakan sangat setuju (58,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju bahwa atasan mereka melihat mereka sebagai pribadi yang unik dengan beragam kebutuhan, kemampuan, dan ambisi.

Item (X2.4),Terdapat 2 responden yang menyatakan netrsrl (3,3%), 21 responden menyatakan setuju (35%), dan 37 responden menyatakan sangat setuju (61,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden

sangat yakin bahwa memiliki atasan yang menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.

3. **Variabel Kinerja Pegawai**

Hasil dari jawaban responden dari penyebaran angket terhadap 60 responden pegawai CV. Alief Jaya Jepara, sebagai berikut:

Tabel 4.7
Frekuensi Kinerja Pegawai

Item	ST	%	T	%	N	%	S	%	S	%
Y.1	0	0	0	0	1	1,7	29	48,3	30	50
Y.2	0	0	0	0	6	10	27	45	27	45
Y.3	0	0	0	0	0	0	35	58,3	25	41,7
Y.4	0	0	0	0	0	0	36	60	24	40

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Bersumber data diatas, bisa diketahui perihal respon responden atas instrumen riset ini. Data tersebut dapat dijelaskan pada uraian dibawah ini:

Item (Y.1), responden menjawab netral berjumlah 1 responden (1,7%), yang memilih setuju berjumlah 29 responden (48,3%) dan responden yang menjawab sangat setuju yaitu 30 responden (50%). Hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas responden CV. Alief Jaya sangat setuju. CV. Alief Jaya berupa untuk memenuhi target pekerjaan perusahaan agar dapat diselesaikan tepat waktu.

Item (Y.2), 6 responden (10%) menyatakan netral, 27 responden (45%) menyatakan setuju, dan 27 responden menyatakan sangat setuju (45%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai CV. Alief Jaya sama-sama menyatakan setuju dan sangat karena mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada tujuan perusahaan.

Item (Y.3), ada 35 responden yang menyatakan setuju (58,3%), dan ada 25 responden yang menyatakan

sangat setuju (41,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai CV. Alief Jaya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melakukan pekerjaanya.

Item (Y.4), responden yang sangat setuju berjumlah 36 orang (60%), dan dan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 24 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden percaya bahwa mereka bertujuan untuk tepat waktu dan bertanggung jawab di tempat kerja.

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Pada *degree of freedom* ($df = n - 2$), uji validitas menentukan seberapa jauh suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur validitas suatu instrumen harus seimbang antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Oleh sebab itu, seluruh sampel berjumlah 30 serta tingkat signifikansi 0,05 sehingga $r_{tabel} 0,254$. Kemudian $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} tersebut dikatakan benar.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Non Responden

Variabel	Item	R Hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja Islami (X1)	X1.1	0,728	0,361	Valid
	X1.2	0,763	0,361	Valid
	X1.3	0,700	0,361	Valid
	X1.4	0,611	0,361	Valid
	X1.5	0,618	0,361	Valid
	X1.6	0,620	0,361	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,601	0,361	Valid

Transformasional (X2)	X2.2	0,754	0,361	Valid
	X2.3	0,793	0,361	Valid
	X2.4	0,643	0,361	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	Y1.1	0,592	0,361	Valid
	Y1.2	0,764	0,361	Valid
	Y1.3	0,864	0,361	Valid
	Y1.4	0,655	0,361	Valid

Sumber: Olah data Primer, 2021

Dengan cronbach alpha 0,05, df besar dapat diperkirakan $30-2 / df 28$ dalam penelitian ini, dan r-tabel adalah 0,361. Penjelasan analisis validitas menyatakan bahwa r_{hitung} untuk setiap elemen dapat ditemukan pada tabel Pearson Correlation $> r_{tabel}$, kemudian nilai r positif, yang menunjukkan bahwa semua elemen tersebut memiliki penjelasan yang valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Responden

Variabel	Item	R Hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja Islami (X1)	X1.1	0,881	0,214	Valid
	X1.2	0,832	0,214	Valid
	X1.3	0,721	0,214	Valid
	X1.4	0,809	0,214	Valid
	X1.5	0,704	0,214	Valid

	X1. 6	0,846	0,21 4	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasion al (X2)	X2. 1	0,756	0,21 4	Valid
	X2. 2	0,761	0,21 4	Valid
	X2. 3	0,702	0,21 4	Valid
	X2. 4	0,632	0,21 4	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1. 1	0,791	0,21 4	Valid
	Y1. 2	0,851	0,21 4	Valid
	Y1. 3	0,812	0,21 4	Valid
	Y1. 4	0,759	0,21 4	Valid

Sumber: Olah data Primer, 2021

Penelitian ini besar df bisa dihitung $60-2 / df 58$ dengan cronbach alpha 0,05 maka r-tabel 0,214. Jawaban analisis validitas ini menerangkan r_{hitung} pada r setiap setiap elemen bisa melihat tabel Pearson Correlation $> r_{tabel}$ lalu nilai r positif, sehingga seluruh elemen penjelasan yang tertera dinyatakan shahih.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Cronbach Alpha lebih dari 0,60 digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen, yaitu besaran yang membuktikan konsistensi suatu instrumen ketika menilai fenomena serupa. Tabel berikut menunjukkan hasil percobaan reliabilitas:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Non Responden

Variabel	Ite m	Nilai cronba ch alpha	Minim al cronba ck alpha	Keterang an
----------	----------	--------------------------------	--------------------------------------	----------------

Etos Kerja Islami (X1)	6 item	0,735	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	4 item	0,629	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	4 item	0,671	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2021

Bisa didapati tiap variabel memiliki kuantitas Cronbach Alpha > 0,60 sehingga bisa dijelaskan bahwa etos kerja Islami (X₁) gaya kepemimpinan transformasional (X₂), dan kinerja pegawai (Y) ialah reliabel.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Responden

Variabel	Item	Nilai cronbach alpha	Minimal cronbach alpha	Keterangan
Etos Kerja Islami (X1)	6 item	0,877	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	4 item	0,671	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	4 item	0,811	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2021

Bisa didapati tiap-tiap variabel memperoleh kuantitas Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami (X1), gaya

kepemimpinan transformasional (X2), lalu kinerja pegawai (Y) ialah reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan menggunakan regresi yang telah diketahui. Jika toleransi lebih dari 0,1 maka nilai VIF lebih kecil dari 10, menunjukkan bahwa variabel bebas dalam bentuk bebas tidak multikolinear.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearitas Statistic	
	Toleransi	VIF
(Constant)		
Etos Kerja Islami	0,983	1,018
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,983	1,018

Sumber: *Data Primer* yang Diolah, 2021

Dari tabel tersebut etos kerja Islami (X1) mempunyai kuantitas tolerance $0,983 > 0,1$ lalu kuantitas VIF $1.018 < 10$. Gaya kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai kuantitas tolerance $0,983 > 0,1$ selanjutnya kuantitas VIF $1.018 < 10$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dalam bentuk regresi tidak terdapat indikasi multikolinieritas antar variabel bebas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi akan menilai apakah kesalahan gangguan pada akhir periode t dan kesalahan pada batas akhir sebelumnya dalam bentuk linier memiliki korelasi. Dapat dilihat pada daftar berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.388 ^a	0.151	0.121	1.645	1.791

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

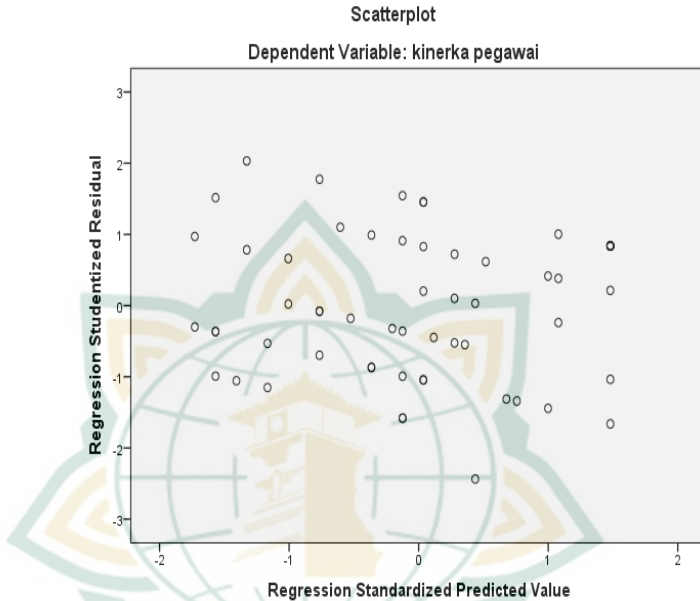
Berikut nilai DW (Durbin Watson) menurut tabel 4.9 adalah 1.791. Nilai-nilai ini juga terkait dengan batas atas dan batas bawah. Nilai batas atas dan batas bawah dengan signifikansi 5%, $n = 60$, dan $K = 2$ (dapat dilihat pada tabel DW adalah jumlah data, maka k adalah variabel bebas) Batas bawah = 1.5144, batas atas = 1.6518, dan $4 - 1.6518 = 2.3482$ dapat ditambahkan.

Pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi ialah batas atas $< dw < 4 -$ batas atas adalah $1.6518 < 1.791 < 2.3482$ maka dapat dijelaskan bahwa tidak timbul autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dapat digunakan untuk menilai grafik scatterplot digunakan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan regresi dari satu penelitian ke penelitian berikutnya.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



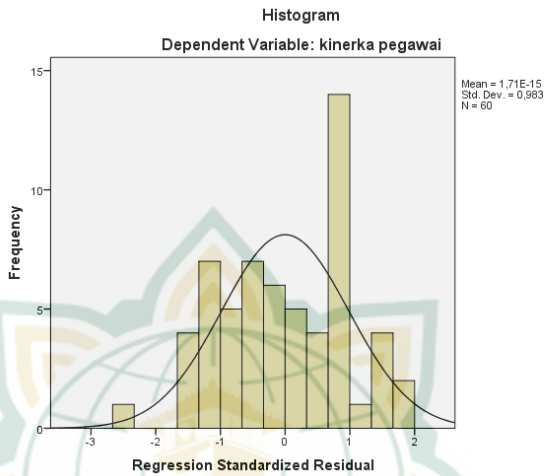
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Gambar (tabel uji multikolonieritas) dapat ditentukan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar tanpa pola, sehingga memungkinkan untuk tersebar secara teratur di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Dapat ditentukan bahwa bentuk regresi tidak memiliki heteroskedastisitas dalam kesimpulan ini.

4. Uji Normalitas

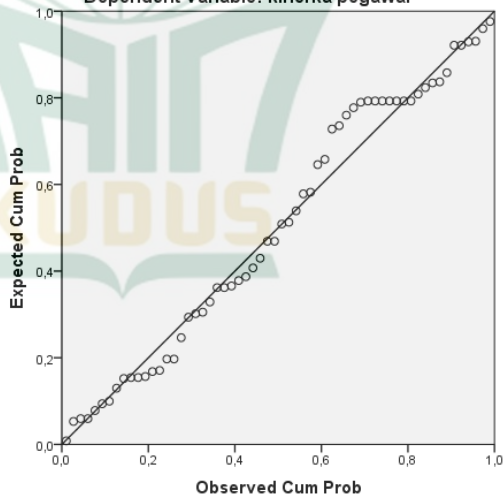
Uji normalitas ini digunakan untuk melihat apakah bentuk regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Seperti yang dapat dilihat pada diagram di bawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: kinerka pegawai



Kesimpulan dapat ditunjukkan pada gambar 4.3 grafik histogram, yang menggambarkan bentuk distribusi normal. Titik-titik sebar yang mengelilingi

garis diagonal pada grafik p-plot di atas, dengan sebaran yang mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan bahwa bentuk regresi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisi Regresi Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Menghasilkan rekapitulasi menggunakan SPSS windows versi 23, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi

Model	Ustandar dize d coefficients		Standard ized Coefficie nts	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.274	2.961		2.794	0.007
Etos Kerja Islami	0.164	0.078	0.258	2.093	0.041
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.273	0.130	0.259	2.100	0.040

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berikut ini adalah analisis regresi berganda dengan variabel bebas dan terikat, ini diatur dengan cara berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Y_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Etos Kerja Islami

X2 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

a = Konstanta (Nilai Y apabila X_1 dan $X_2 = 0$)

b = Koefisien regresi

e = standart eror

Adapun persamaan linier yang ditemukan ialah:

$$Y = 8.274 + 0.164 X_1 + 0.273 X_2 + e$$

Kinerja karyawan tampaknya dipengaruhi oleh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional, menurut persamaan regresi.

1. Nilai konstanta yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan adanya nilai yang positif sebesar 8.274 dalam artian etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional nilainya adalah 0 maka kinerja pegawai nilainya yaitu 8.274.
2. Koefisien regresi etos kerja Islami (X_1) sebesar 0,164 menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan bersifat searah (positif), sehingga jika etos kerja Islami meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat 0,164. Kinerja pegawai akan berkurang 16,4% jika variabel etos kerja Islami turun sebesar 1%.
3. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar 0.273 menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara satu arah (positif), artinya jika gaya kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.273. Kinerja pegawai akan berkurang sebesar 27,3% apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional turun sebesar 1%.
4. Jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel etos kerja Islami maka persamaan $Y = 8.274 + 0.164 X_1 + 0.273 X_2 + e$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar.

2. Koefisien Determinasi

Keberadaan variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama pada variabel terikat tersebut akan diketahui dengan menggunakan analisis *R squared*. Hasil pengujian SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.388 ^a	.151	.121	1.645	1.791

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Nilai R square sebesar 0,151 atau $0,151 \times 100\% = 15,1\%$ Tabel di atas menunjukkan bahwa baik etos kerja Islami (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki pengaruh terhadap karakteristik kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Variabel lain yang tidak termasuk dalam regresi ini atau variabel yang salah tetap pada $100\% - 15,1\%$ persen = 84,9%.

3. Uji F

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap semua variabel terikat dalam waktu yang bersamaan. Kemudian pada output spss versi 23 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig.
1	5.065	3.16	0.009

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Uji F pada tabel ANOVA dalam kolom signifikansi 5%, dengan merumuskan $F = k; n - k$ ($K =$ Jumlah variabel $X, n =$ Responden penelitian) maka $F = 2; 60 - 2 = 58$ maka dapat diperoleh $f_{tabel} = 3,16$. Dari uji ANOVA diatas f_{tabel}

5.065 dengan tingkat signifikan 0,009. Menunjukkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($5.065 > 3,16$) dengan probabilitas signifikasinya $0,009 > 0,005$.

Etos kerja Islami berpengaruh pada kinerja karyawan dan pendekatan transformasional. hasilnya, baik faktor model regresi etos kerja Islami maupun gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan.

4. Uji T

Uji T menguji bentuk regresi variabel X_1 dan X_2 dalam kaitannya dengan pengaruh signifikan parsial terhadap variabel Y. Temuan statistik kemudian dihitung menggunakan SPSS versi 23 dan disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji T

Model	Ustandar dize d coefficients		Standard ized Coefficie nts	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.274	2.961		2.794	0.007
Etos Kerja Islami	0.164	0.078	0.258	2.093	0.041
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.273	0.130	0.259	2.100	0.040

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Menggunakan tingkat signifikasi ($\alpha = 5\%$) dan $DF = n - k - 1$. N merupakan kuantitas sampel, k ialah kuantitas variabel independen. Dalam mencari t tabel signifikasi $0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi), $DF = 60 - 2 - 1 = 57$ ditemukan t tabelnya adalah 2.002.

Berdasarkan output spss tersebut dapat dijelaskan variabel etos kerja Islami (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.093 >$

2.002), dengan probabilitas signifikasinya 0.041 > 0,05. Maka variabel etos kerja Islami mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.100 > 2.002) dengan tingkat probabilitas signifikasinya 0,41 > 0,05. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel karyawan (Y) Dalam peresoalan ini dapat diartikulasikan H_0 ditolak dan H_a diterima.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama diuji dalam spss versi 23 hasil perhitungan dengan koefesien 0.259, kemudian diperoleh hasil uji t pada variabel bebas etos kerja Islami kuantitas t_{hitung} sebesar 2.093 kemudian t_{tabel} sebesar 2.002 dengan probabilitas signifikasi sebesar 0,041 berada dibawah 5%. Sebab itu menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.093 > 2.002) Etos kerja Islami memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai CV. Alief Jaya Jepara

Etos kerja Islami sangat penting didalam sebuah perusahaan, salah satunya tentang sumber daya manusia, dimana setiap pegawai harus memiliki kesadaran, melandaskan kerja atas niat yang benar. Maksud atau tujuan melaksanakan suatu pekerjaan disebut niat. Memiliki semangat dan kemauan yang tinggi terhadap perusahaan, selalu disiplin, tepat waktu, memiliki inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan dan tetap produktif. Kita sebagai manusia muslim harus meyakini bahwa semangat yang tinggi akan mempegaruhi etos kerja yang Islami, yang tidak bersumber dari benda-benda keramat, melainkan dari semangat para pegawai yang kuat dari keimanan kepada Allah Swt. Jika keyakinan

seseorang goyah, maka etos kerjanya juga goyah, dan sebaliknya.¹

Sutono dan Fuad Ali Budiman (2009) melakukan penelitian yang menemukan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diuji dalam spss versi 23 menunjukkan nilai koefisien 0,273 dan hasil pada uji t pada variabel bebas t_{hitung} 2,100 kemudian nilai t_{tabel} 2,002 dengan probabilitas signifikan 0,040 berada dibawah 5%. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.100 > 2.002) memperlihatkan penelitian pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasioanal berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Luthans (2006:653) yang menyatakan kepemimpinan transformasional mengarah pada kinerja yang sangat baik dalam organisasi yang menghadapi tantangan pembaruan dan perubahan. Akibatnya, bisa dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan orang-orang berkinerja tinggi yang dapat mengarahkan suatu kelompok dalam menghadapi persaingan yang ketat, ke arah yang lebih baik.²

Pentingnya kepemimpinan transformasional yang sesuai harapan tidak hanya sebatas memberikan arahan kepada karyawan, tetapi bisa memahami keinginan, mengerti dan merasakan setiap keluh kesah karyawan tersebut. Mempunyai pemimpin yang

¹ Marsyaf Rinaldi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu" *Jurnal Katalogis* 4, no. 10 (2016):162.

² Putri Mauliza, Rusli Yusuf, Roli Ilhamsyah, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh" *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2, no.2 (2016):196.

berkharisma dan selalu menginspirasi setiap pegawainya adalah harapan semua karyawan. Islam mengajarkan untuk berusaha bersikap profesional dalam pekerjaannya. Namun, keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku para pemimpin dan karyawan.

Murtiningsih melakukan penelitian serupa pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madium” temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional.

