

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Surya Pratista Utama (SUPRAMA) merupakan perusahaan keluarga yang bergerak dibidang manufaktur yaitu pembuatan mi. Bermula dari awal yang sederhana, PT Suprama telah berkembang menjadi produsen mi dan makanan alternatif di Indonesia. PT Suprama berdiri pada tahun 1972 di Sidoarjo Jawa Timur dengan nama PT Sampindo. PT Sampindo berkembang pada skala Internasional setelah bekerja sama dengan H. J. Heinz, sebuah perusahaan yang beregerak dibidang yang sama di Amerika Serikat. Dari kerjasama tersebut, PT Sampindo Diubah menjadi PT Surya Pratista Utama.¹

Penelitian ini fokus pada karyawan *packing* yang berjumlah 204 orang dan terbagai menjadi 3 shif yaitu pagi (07.00-15.00), siang (15.00-23.00), dan malam (23.00-07.00). Setiap shif terdapat 6 *line packing* dengan 5 mesin *line* yang beroperasi dan 1 *line* sebagai cadangan dimana setiap *line* memproduksi varian mie yang berbeda-beda.

Tabel 4.9 Karyawan Packing PT Surya Pratista Utama

No	Keterangan	Varian Produk	Jumlah	Total
1.	<i>Line 1</i>	BP Renteng, MK50, dan MKS	14 orang	42
2.	<i>Line 2</i>	Mie Bakso Merah dan Hijau	13 orang	39
3.	<i>Line 3</i>	Kenduri Orange, Kenduri Ikat, Doromas Pipih, BD 52	11 orang	33
4.	<i>Line 4</i>	Doroku dan Doromas	14 orang	42
5.	<i>Line 5</i>	MB 08	16 orang	48
	<i>Total</i>		68 orang	204 orang

Sumber: PT Surya Pratista Utama (SUPRAMA) Demak, 2021

¹ Mi Burung Dara, <https://www.miburungdara.com/tentang-kami/pt-suprama/>. Diakses pada tanggal 15 maret 2022.

Dari tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa PT Suprama ingin memberikan produk berupa mi dengan berbagai varian yang dikerjakan oleh SDM yang berkualitas agar dapat memenuhi permintaan konsumen. Seluruh SDM memiliki nilai-nilai yang dikenal dengan The Super Seven Suprama yaitu:

1. **Integritas;** penuh dedikasi, kejujuran, bersikap sebenarnya, bertindak menurut etika, menjaga kehormatan dan nama baik serta kebenaran.
2. **Komitmen;** ketepatan memegang janji, memegang apa yang disampaikan serta melakukannya dan bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan.
3. **Kerjasama terpadu;** melakukan tindakan bersama untuk mencapai tujuan dengan membangkitkan dukungan (motivator), saling percaya, toleransi terhadap konflik, koordinatif, partisipatif, dan integritas.
4. **Inovasi;** berani membuat perubahan, menghasilkan produk yang berbeda dan menghasilkan pemikiran baru.
5. **Perbaikan berkesinambungan;** memikirkan dan melakukan perbaikan secara terus menerus pada proses, sistem, produk, sarana pendukung, dan kualitas SDM.
6. **Peduli;** peka terhadap kebutuhan orang lain, sanggup merasakan perasaan orang lain dan menempatkan pada keadaan orang.
7. **Berkembang bersama;** berkembang bersama pelanggan, karyawan, dan perusahaan, serta orientasi pertumbuhan pada bisnis.

Adapun visi PT Suprama yaitu menjadi perusahaan mi dan makanan alternatif terbaik di Indonesia dan diakui oleh pasar dunia.

Misi dari PT Suprama adalah menghasilkan produk makanan yang berkualitas dengan harga terjangkau dan mudah diperoleh konsumen, sehingga menghasilkan manfaat yang berkelanjutan bagi stakeholder.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan informasi pribadi yang berkaitan dengan responden. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 67 orang yang merupakan karyawan di PT Surya Pratista Utama.

2. Jenis Kelamin Responden

Data tentang jenis kelamin karyawan di PT Surya Pratista Utama sebagai berikut:

Tabel 4.10 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Total	Presentase
1	Laki-Laki	24	35,8%
2	Perempuan	43	64,2%
Jumlah		67	100%

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Surya Pratista Utama adalah perempuan dengan jumlah 43 orang dengan presentase 64,2%. Sedangkan jumlah karyawan laki-laki yaitu 24 orang dengan tingkat presentase 35,8%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan perempuan lebih mendominasi.

3. Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Usia Responden

No	Usia	Total	Presentase
1	< 20 Tahun	5	7,5%
2	21-25 Tahun	48	71,6%
3	> 25 Tahun	14	20,9%
Jumlah		67	100%

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan PT Surya Pratista Utama berada pada usia 21-25 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif dengan jumlah 48 orang dan tingkat presentase 71,6%. Sedangkan responden yang berada pada usia <20 tahun berjumlah 5 orang dengan tingkat presentasi 7,5% dan sisanya responden dengan usia >25 tahun berjumlah 14 orang dengan tingkat presentase 20,9%. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan merekrut karyawan dengan mayoritas usia produktif dan memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan produk yang dapat bersaing baik secara kualitas maupun kuantitas.

4. Pendidikan Responden

Data tentang status pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Total	Presentase
1	SD	0	0%
2	SLTP	3	4,5%
3	SLTA	59	88%
4	Diploma	1	1,5%
5	Sarjana	4	6%
Jumlah		67	100%

Sumber: Olahan data primer, 2022

Berdasarkan data dari tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir para karyawan yang bekerja di PT Surya Pratista Utama mayoritas lulus pada tingkat SLTA dengan jumlah 59 orang dan presentase 88%, sedangkan lulusan SD memiliki presentase yang paling rendah yaitu dengan jumlah 0 dan tingkat presentase 0%. Sisa pendidikan terakhir yaitu SLTP dengan jumlah 3 orang dan tingkat presentase 4,5%. Diploma dengan jumlah 1 orang dan tingkat presentase 1,5% dan yang terakhir yaitu sarjana dengan jumlah 4 orang dan tingkat presentase 6%.

5. Masa Kerja Responden

Data tentang masa kerja responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Total	Presentase
1	< 1 Tahun	33	49,3%
2	1-4 Tahun	25	37,3%
3	> 4 Tahun	9	13,4%
Jumlah		67	100%

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan yang bekerja di PT Surya Pratista Utama yaitu <1 tahun dengan jumlah 33 orang dan tingkat presentase 49,3% dan masa kerja yang memiliki jumlah karyawan paling sedikit yaitu >4 tahun yaitu 9 orang dengan tingkat presentase 13,4%. Sedangkan sisanya yaitu karyawan dengan masa kerja 1-4 tahun berjumlah 25 orang dengan tingkat presentase 37,3%.

C. Deskripsi Data Penelitian

Berikut masing-masing jawaban responden dari hasil penelitian mengenai budaya kerja Islami, *Islamic leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1. Variabel Budaya Kerja Islami

Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Responden

Instrumen	Jumlah STS	%	Jumlah TS	%	Jumlah N	%	Jumlah S	%	Jumlah SS	%
X1.1	0	0,0	0	0,0	4	6,0	28	41,8	35	52,2
X1.2	0	0,0	0	0,0	4	6,0	35	52,2	28	41,8
X1.3	0	0,0	0	0,0	3	4,5	29	43,3	35	52,2
X1.4	0	0,0	0	0,0	8	11,9	27	40,3	32	47,8
X1.5	0	0,0	0	0,0	7	10,4	30	44,8	30	44,8
X1.6	0	0,0	0	0,0	10	14,9	27	40,3	30	44,8

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa dari 67 responden dengan total presentase 100%, memberikan jawaban sebagai berikut:

- a. pada instrumen (X1.1) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 individu (52,2%), 28 individu (41,8%) setuju, 4 individu (6%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju karyawan perusahaan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
- b. Pada instrumen (X1.2) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 individu (41,8%), 35 individu (52,2%) setuju, 4 orang (6%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju karyawan telah menerapkan budaya kerja perusahaan dengan baik.
- c. Pada instrumen (X1.3) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 individu (52,2%), 29 individu (43,3%) setuju, 3 individu (4,5%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan bersikap toleran dan saling membantu kepada sesama rekan kerja.
- d. Pada instrumen (X1.4) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 individu (47,8%), 29 individu (40,3%) setuju, 8 individu (11,9%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju mengenai penerapan sikap kejujuran sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan perusahaan.
- e. Pada instrumen (X1.5) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 individu (44,8%), 30 individu (44,8%) setuju, 7 individu (10,4%) netral, 0 individu (0%)

tidak setuju dan sangat tidak setuju. Itu menunjukkan mayoritas responden memilih setuju dan sangat setuju dengan pernyataan memahami tugas dengan baik dan melaksanakannya sesuai dengan SOP (Standar Operasional perusahaan).

- f. Pada instrumen (X1.6) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 individu (44,8%), 27 individu (40,3%) setuju, 10 individu (14,9%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal itu menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan cerdas dan penuh integritas.

2. Variabel Islamic Leadership

Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Responden

Instrumen	Jumlah STS	%	Jumlah TS	%	Jumlah N	%	Jumlah S	%	Jumlah SS	%
X2.1	0	0,0	1	1,5	13	19,4	37	55,2	16	23,9
X2.2	2	3,0	2	3,0	26	38,8	27	40,3	10	14,9
X2.3	0	0,0	2	3,0	25	37,3	29	43,3	11	16,4
X2.4	2	3,0	3	4,5	31	46,3	20	29,9	11	16,4
X2.5	0	0,0	2	3,0	25	37,3	24	35,8	26	23,9
X2.6	2	2,0	1	1,5	24	35,8	27	40,3	13	19,4

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dari 67 responden dengan total presentase 100%, memberikan jawaban sebagai berikut:

- a. pada instrumen (X2.1) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 individu (23,9%), 37 individu (55,2%) setuju, 13 individu (19,4%) netral, 1 individu tidak setuju (1,5%), dan 0% Sangat tidak setuju. Itu menunjukkan mayoritas responden setuju mengenai pimpinan yang memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan.
- b. Pada instrumen (X2.2) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 individu (14,9%), 27 individu (40,3%) setuju, netral 26 individu (38,8%), tidak setuju 2 individu (3%) , sangat tidak setuju 2 individu (3%). Itu menunjukkan mayoritas responden setuju karyawan memiliki pemimpin yang bersikap adil kepada seluruh karyawan.
- c. Pada instrumen (X2.3) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 individu (16,4%), 29 individu (43,3%) setuju, 25 individu (37,3%) netral, 2 individu (3%) tidak setuju, dan 0 individu (0%). Itu menunjukkan

mayoritas responden setuju mengenai sikap pimpinan yang selalu memberikan toleransi kepada karyawan.

- d. Pada instrumen (X2.4) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 individu (16,4%), 20 individu (29,9%) setuju, 31 individu (46,3%) netral, 3 individu (4,5%) tidak setuju, dan 2 individu (3%) sangat tidak setuju. Itu menunjukkan mayoritas responden memilih netral atau menanggapi cukup setuju mengenai sikap pemimpin yang tidak membedakan karyawan.
- e. Pada instrumen (X2.5) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 individu (23,9%), 24 individu (35,8%) setuju, 25 individu (37,3%) netral, 2 individu (3%) tidak setuju, 0 individu (0%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden netral atau menanggapi cukup setuju dengan pernyataan karyawan memiliki pimpinan yang ramah.
- f. Pada instrumen (X2.6) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 individu (19,4%), 27 individu (40,3%) setuju, 24 individu (35,8%) netral, 1 individu tidak setuju (1,5%), dan 2 individu (3%) sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan mengenai sikap pimpinan yang sabar dalam membimbing karyawan.

3. Variabel Kompensasi

Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Responden

Instrumen	Jumlah STS	%	Jumlah TS	%	Jumlah N	%	Jumlah S	%	Jumlah SS	%
X3.1	1	1,5	1	1,5	12	17,9	24	35,8	29	43,3
X3.2	0	0,0	1	1,5	23	34,3	23	34,3	20	29,9
X3.3	1	1,5	6	9,0	21	31,3	24	35,8	15	22,4
X3.4	3	4,5	2	3,0	24	35,8	22	32,8	16	23,9
X3.5	3	4,5	3	4,5	21	31,3	26	38,8	14	20,9
X3.6	1	1,5	2	3,0	19	28,4	28	41,8	17	25,4

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa dari 67 responden dengan total presentase 100%, memberikan jawaban sebagai berikut:

- a. Pada instrumen (X3.1) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 individu (43,3%), 24 individu (35,8%) setuju, 12 individu (17,9%) netral, 1 individu tidak setuju (1,5%) tidak setuju, dan 1 individu (1,5%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden

sangat setuju gaji yang diberikan sesuai dengan standar upah.

- b. Pada instrumen (X3.2) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 individu (29,9%), 23 individu (34,3%) setuju, 23 individu (34,3%) netral, 1 individu (1,5%) tidak setuju, dan 0 individu (3%) sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan mayoritas responden setuju dan netral gaji yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan.
- c. Pada instrumen (X3.3) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 individu (22,4%), 24 individu (35,8%) setuju, 21 individu (31,3%) netral, 6 individu (9%) tidak setuju, 1 individu (1,5%) sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan mayoritas responden setuju dengan insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
- d. Pada instrumen (X3.4) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 individu (23,9%), 22 individu (32,8%) setuju, 24 individu (35,8%) netral, 2 individu (3%) tidak setuju, dan 3 individu (4,5%) sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan mayoritas responden netral mengenai jumlah insentif yang diberikan sesuai dengan yang dijanjikan.
- e. Pada instrumen (X3.5) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 individu (20,9%), 26 individu (38,8%) setuju, 21 individu (31,3%) netral, 3 individu tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (4,5%). Hal itu menunjukkan mayoritas responden setuju tentang tunjangan yang diterima cukup memuaskan.
- f. Pada instrumen (X3.6) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 individu (25,4%), 28 individu (41,8%) setuju, 19 individu (28,4%) netral, 2 individu (3%) tidak setuju, dan 1 individu (1,5%) sangat tidak setuju. hal itu menunjukkan mayoritas responden setuju fasilitas yang disediakan perusahaan cukup baik.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Responden

Instrumen	Jumlah STS	%	Jumlah TS	%	Jumlah N	%	Jumlah S	%	Jumlah SS	%
Y1.1	0	0,0	0	0,0	11	16,4	30	44,8	26	38,8
Y1.2	0	0,0	0	0,0	13	19,4	30	44,8	24	35,8
Y1.3	0	0,0	0	0,0	10	14,9	28	41,8	29	43,3
Y1.4	0	0,0	0	0,0	13	19,4	22	32,8	32	47,8
Y1.5	0	0,0	0	0,0	9	13,4	27	40,3	31	46,3
Y1.6	0	0,0	0	0,0	6	9,0	26	38,8	35	52,2

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa dari 67 responden dengan total presentase 100%, memberikan jawaban sebagai berikut:

- a. Pada instrumen (Y1.1) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 individu (38,8%), 30 individu (44,8%) setuju, 11 individu (16,4%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal itu menunjukkan mayoritas responden setuju tentang karyawan melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti.
- b. Pada instrumen (Y1.2) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 ndividu (35,8%), 30 individu (44,8%), 13 individu (19,4%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. hal itu menunjukkan mayoritas responden setuju karyawan mampu mencapai target kerja yang diberikan perusahaan.
- c. Pada instrumen (Y1.3) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 individu (43,3%), 28 individu (41,8%), 10 individu (14,9%), 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. hal itu menunjukkan mayoritas responden sangat setuju karyawan melakukan pekerjaan tepat waktu.
- d. Pada instrumen (Y1.4) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 individu (47,8%), 22 individu (32,8%) setuju, 13 individu (19,4%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. hal itu menunjukkan mayoritas responden sangat setuju karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- e. Pada instrumen (Y1.5) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 individu (46,3%), 27 individu (40,3%) setuju, 9 individu (13,4%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal itu menunjukkan mayoritas responden sangat setuju karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif agar memperoleh hasil yang lebih baik.
- f. Pada instrumen (Y1.6) responden lengkap yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 individu (52,2%), 26 individu (38,8%), 6 individu (9%), 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal itu menunjukkan mayoritas responden sangat setuju karyawan profesional dan mandiri dalam melakukan pekerjaan.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas.² Untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas yaitu dengan memanfaatkan *tolerance method* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka dapat diketahui tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut hasil dari nilai *tolerance* dan VIF pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	5,279	3,048		1,732	,088		
Budaya Kerja Islami (X1)	,508	,130	,416	3,914	,000	,769	1,300
Islamic Leadership (X2)	,097	,102	,115	,949	,346	,591	1,693
Kompensasi (X3)	,214	,087	,291	2,458	,017	,620	1,612

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel budaya kerja Islami yaitu 0,769, *Islamic leadership* yaitu 0,591, dan kompensasi yaitu 0,620 dapat diartikan nilai *tolerance* dari ketiga variabel tersebut > 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel budaya kerja Islami sebesar 1,300, variabel *Islamic leadership* sebesar 1,693, dan variabel kompensasi sebesar 1,612 ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10,00.

Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi atau tidak ada korelasi antar variabel budaya kerja Islami (X1), *Islamic leadership* (X2), dan kompensasi (X3).

² Surya Eka Priyatna, *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*, 53.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas perhatikan tabel dibawah ini.

Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,158	2,412		2,553	,013
	Budaya Kerja Islami (X1)	-,113	,103	-,150	-1,099	,276
	Islamic Leadership (X2)	-,081	,080	-,156	-1,002	,320
	Kompensasi (X3)	-,031	,069	-,069	-,452	,653

a. Dependent Variable: LN_RES

Dari tabel 4.13 dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai sig > 0,05, dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Budaya Kerja Islami (X1) dengan nilai signifikansi 0,276 > 0,05.
- b. Islamic Leadership (X2) dengan nilai signifikansi 0,320 > 0,05.
- c. Kompensasi (X3) dengan nilai signifikansi 0,653 > 0,05.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi.

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,41009924
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,038
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, data tersebut dinyatakan berdistribusi normal karena telah sesuai dengan pedoman uji asumsi klasik.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh antara variabel independen (budaya kerja Islami, *Islamic leadership*, dan kompensasi) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan) pada PT Surya Pratista Hutama.

Tabel 4.21 Hasil Uji Analisis Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,279	3,048		1,732	,088		
Budaya Kerja Islami (X1)	,508	,130	,416	3,914	,000	,769	1,300
Islamic Leadership (X2)	,097	,102	,115	,949	,346	,591	1,693
Kompensasi (X3)	,214	,087	,291	2,458	,017	,620	1,612

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,279 + 0,508 X_1 + 0,097 X_2 + 0,214 X_3 + e$$

- a. Konstanta (α) sebesar 5,279 yang artinya apabila variabel budaya kerja Islami, *Islamic leadership*, dan kompensasi sebesar nol, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 5,279.

- b. Koefisien variabel budaya kerja Islami (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,508. Dengan demikian budaya kerja Islami memiliki hubungan positif dan searah. Apabila variabel budaya kerja Islami meningkat satu pada satuannya maka nilai besarnya kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,508 namun dengan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya harus dalam keadaan tetap.
 - c. Koefisien variabel *Islamic leadership* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,097. Dengan demikian budaya kerja Islami memiliki hubungan positif dan searah. Apabila variabel *Islamic leadership* meningkat satu pada satuannya maka nilai besarnya kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,097 namun dengan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya harus dalam keadaan tetap.
 - d. Koefisien variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,214. Dengan demikian budaya kerja Islami memiliki hubungan positif dan searah. Apabila variabel kompensasi meningkat satu pada satuannya maka nilai yang terdapat pada kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,214 dengan catatan semua nilai variabel bebas lainnya harus dalam keadaan utuh.
- 2. Uji T (parsial)**

Uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel.³ Untuk mengetahui tabel distribusi t maka harus dicari derajat kebebasan (df) dengan rumus $n-k-1$, (n) jumlah sampel dan (k) jumlah variabel independen. Sehingga diperoleh $T_{tabel}(df) = 67-3-1 = 63$ dengan tingkat signifikansi 5% yaitu 1,998.

³ Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*, (CV. Pradina Pustaka, 2022), 15.

**Tabel 4.22 Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,279	3,048		1,732	,088		
Budaya Kerja Islami (X1)	,508	,130	,416	3,914	,000	,769	1,300
Islamic Leadership (X2)	,097	,102	,115	,949	,346	,591	1,693
Kompensasi (X3)	,214	,087	,291	2,458	,017	,620	1,612

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian statistik pada variabel budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,914 > 1,998$) dengan nilai P value (sig) $<$ tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian variabel budaya kerja Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian statistik pada variabel *Islamic leadership* terhadap kinerja karyawan diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,949 < 1,998$) dengan nilai P value (sig) $>$ tingkat signifikan ($0,346 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima, dengan demikian variabel *Islamic leadership* tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian statistik pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,458 > 1,998$) dengan nilai P value (sig) $<$ tingkat signifikan ($0,017 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.⁴

Tabel 4.23 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,246	3	105,415	17,323	,000 ^b
	Residual	383,366	63	6,085		
	Total	699,612	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Budaya Kerja Islami (X1), Islamic Leadership (X2)

Dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa pengujian secara simultan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan rumus $df (k:n-k) = 3:67-3$, $df = 3:64$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,75. Dapat disimpulkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,323 > 2,75$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel budaya kerja Islami (X1), *Islamic leadership* (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Pratista Utama.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kekuatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai dalam koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu.⁵

Tabel 4.24 Hasil Uji koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,672 ^a	,452	,426	2,467	1,961

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Budaya Kerja Islami (X1), Islamic Leadership (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

⁴ Mulyono, *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*, 113.

⁵ Mulyono, *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*, 112.

Dari tabel 4.16 model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,426. Dengan demikian variabel budaya kerja Islami, *Islamic leadership*, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Pratista Utama sebesar 42,6%. Sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

F. Pembahasan

1. Budaya Kerja Islami dan Kinerja Karyawan

Budaya kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Pratista Utama Demak. Dengan demikian, budaya kerja untuk mengendalikan pola perilaku karyawan dengan memperhatikan nilai-nilai yang menjadi pedoman karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan teori Nawawi (dalam Widodo) yang mengatakan budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang namun tidak ada sanksi tegas dalam melakukan pelanggaran, namun perusahaan telah sepakat secara moral bahwa kebiasaan tersebut harus ditaati ketika melaksanakan pekerjaan demi mencapai tujuan.⁶

Penerapan budaya kerja harus dilaksanakan seluruh *stakeholder* perusahaan sehingga kinerja akan stabil secara keseluruhan. Nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan tentunya telah melewati pertimbangan yang matang berdasarkan pola perilaku karyawan yang menjadi kebiasaan sehingga terciptalah budaya kerja yang harus ditaati bersama. Tidak ada sanksi tegas dalam melakukan pelanggaran, namun melaksanakan budaya kerja perusahaan dengan baik dan maksimal sudah menjadi kewajiban seluruh karyawan. Dengan penerapan budaya kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian diinstrumenkan bahwa semenjak penerapan nilai-nilai budaya kerja yang disebut dengan The Super Seven Suprama dan diawasi oleh pemimpin yang kompeten dapat dilihat bahwa kinerja karyawan semakin meningkat. Dapat diindikasikan bahwa The Super Seven Suprama memiliki nilai-nilai Islami yang berperang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

⁶ Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2020), 13-14.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adha, dkk., yang menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁷ Hasil temuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rakhmawan, dkk yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁸ Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliani dan Saputra yang menyatakan bahwa budaya kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁹

2. *Islamic leadership* dan Kinerja Karyawan

Islamic leadership tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing melalui sikap yang ramah sesuai dengan ajaran Islam tidak berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Nawawi (dalam Hamzah, *et al*) kepemimpinan dalam Islam merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin anggotanya untuk menjauhi berbagai hal atau perbuatan yang dilarang oleh Allah SWT, baik dilakukan sendiri maupun bersama.¹⁰ PT Surya Pratista Utama merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi mi olahan di Indonesia. Dalam memilih seorang pemimpin tentunya harus memiliki kriteria yang sesuai dengan indikator kepemimpinan Islami. Seorang pemimpin merupakan sosok yang dapat memberikan arahan sekaligus pantuan bagi bawahannya. Kualitas seorang pemimpin menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang tidak berkualitas akan memberi rasa tertekan bagi karyawan yang mengakibatkan kinerja mereka menurun dengan berbagai faktor kepemimpinan yang menjadi penyebab

⁷ Risky Nur Adha, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Bisnis* 4, No. 1, (2019).

⁸ Mohamad Ludvi Hakim, dkk, Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis* 35, No. 2, (2016).

⁹ Endah Yuliani dan Rifky Ardhana Kisno Saputra, Budaya Kerja Islami Di BRI Syari'ah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

¹⁰ Zulfadli Hamzah *et al.*, The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture, *International Journal of Islamic Business and Management* 5. No. 1 (2021). 26.

menurunnya kinerja karyawan seperti tidak ada rasa percaya antara atasan dan bawahan, pimpinan membeda-bedakan karyawan, dan lain sebagainya. Faktor itulah yang perlu dihindari sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan mudah. Selain itu pemimpin juga menjadi penengah ketika terjadi konflik antar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya sehingga terciptalah lingkungan kerja yang nyaman.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah *et al.*, yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹¹ Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harahap menyatakan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.¹² Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Mas'ud juga mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³

3. Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Surya Pratista Utama Demak. Hal ini membuktikan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan teori Saydam (dalam Edy Sutrisno) yang mengatakan kompensasi merupakan balas jasa (*reward*) dari perusahaan kepada para karyawan yang telah mengorbankan waktu tenaga, dan pikiran yang telah diberikan.¹⁴ Kompensasi merupakan hak bagi setiap karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan. Jumlah tersebut tentunya diberikan sesuai dengan jabatan dan kemampuan masing-masing karyawan karena tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama. PT Surya

¹¹ Zulfadli Hamzah *et al.*, The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture.

¹² Sunarji Harahap, Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syari'ah Mandiri Tbk, *Jurnal Human Falah* 3, No. 2, (2016), 266.

¹³ Hishna Syadiida Rahman dan Fuad Mas'ud, Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, No. 1, (2022).

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 181.

Pratista Utama dalam memberikan kompensasi kepada karyawan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi sehingga layak diberikan kepada karyawan. Besaran kompensasi menggambarkan seberapa besar perusahaan menghargai kerja keras karyawannya. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka karyawan akan semakin puas dan loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar melakukan penelitian pada tahun 2018 untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Glory Mas Indonesia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifudin juga sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁶

4. **Budaya Kerja Islami, *Islamic leadership*, Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

Variabel Budaya Kerja Islami, *Islamic leadership*, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Naik turunnya kinerja karyawan merupakan hal yang sering terjadi dalam dunia bisnis tergantung bagaimana kebijakan perusahaan dalam menghadapi hal tersebut. Budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam budaya terdapat nilai-nilai penting yang akan menjadi dasar pola perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peran seorang pemimpin juga penting dalam proses penerapan budaya kerja perusahaan. Namun hasil dalam penelitian menyatakan bahwa peran seorang pemimpin tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki jiwa yang kompeten agar dapat membimbing karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan etika kerja yang tertanam dalam nilai-nilai budaya kerja yang telah disepakati bersama. Pemimpin sebagai pengendali karyawan perlu memahami apa yang

¹⁵ Syahrul Latif Siregar, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Glory Mas Indonesia.

¹⁶ Opan Arifudin, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global (PT. GM), *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3, No. 2, (2019).

membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja. Seperti pemberian kompensasi yang layak tentunya karyawan akan merasa senang dan akan melaksanakan pekerjaan dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

G. Implikasi penelitian

1. Teoritik

Keterkaitan secara teoritik dari penelitian di atas adalah sebagai pendukung kajian empiris adanya budaya kerja Islami, *Islamic leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktik

Keterkaitan secara praktik dari penelitian di atas diharapkan dapat memiliki manfaat untuk pengembangan ilmu MSDM khususnya tentang budaya kerja Islami, *Islamic leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada PT Surya Pratista Utama Demak berupa *value added* yang dapat memberi pengembangan khususnya pada sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.