

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil CV. Potre Anom Desa Mapper Kecamatan Proppo

a. Sejarah berdirinya CV. Potre Anom Desa Mapper

Sejarah awal berdirinya CV. Potre Anom bermula dari banyaknya pembangunan dikawasan pamekasan, disertai dengan semakin banyaknya pengangguran yang ada, Potre Anom hadir di dunia proyek untuk ikut serta dalam pembangunan bangsa Indonesia. Bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa pemasangan plafon Gypsum. CV. Potre Anom Didirikan pada tanggal 15 Desember 2015 yang terletak di Desa Mapper Kecamatan Proppo.¹

Berdirinya Potre Anom yang di prakarsai oleh bapak Moh. Elman dengan sahabatnya yang merupakan ajang coba-coba untuk mengisi kekosonngan waktu. Namun seiring berjalannya waktu kegiatan usaha yang dikembangkan semangakin meningkat sehingga memunculkan ide untuk meresmikan usaha tersebut dan kemudian diberi nama CV. Potre Anom. Adapun berdirinya CV. Potre Anom tersebut bertujuan untuk memperoleh keuntungan dan juga membangun lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran yang ada khususnya di wilayah Desa Mapper itu sendiri. Dan berdirinya CV. Potre Anom ingin mematahkan stigma masyarakat

¹ Moh.Elman, Profil Potre Anom, (Desa Mapper, Kecamatan Proppo, 2020), 2.

tentang Seorang lulusan Sarjana harus memiliki kerjaan yang berkelas, melaikan bekerja dengan ikhlas meraih keuntungan yang halal dan menciptakan usaha baru.

b. Visi, Misi, dan Tujuan CV. Potre Anom

Visi, Misi dan Tujuan yang Ada pada Cv,potre Anom Desa Mapper kecamatan Proppo dapat dijabarkan sebagai berikut:²

1) Visi

Berkarya untuk membangun bangsa dan negara Indonesia dibidang pengadaan barang dan jasa .

2) Misi

- a) Berkarya untuk membangun bangsa dan negara Indonesia dibidang pengadaan barang dan jasa.
- b) Menjadi perusahaan profesional yang solid, kompak dan bertanggungjawab dengan berdasarkan kejujuran.
- c) Mampu menjadi perusahaan yang mampu ber kompetensi dengan kompetitor
- d) Menjadi perusahaan yang mampu memberikan kepuasan kepada konstumer.

3) Tujuan

- a) Mengembangkan potensi profesionalitas SDM
- b) Menciptakan lapangan kerja
- c) Ikut berpartisipasi dalam bidang pembangunan daerah
- d) Memberikan kepuasan yang tinggi kepada konsumen

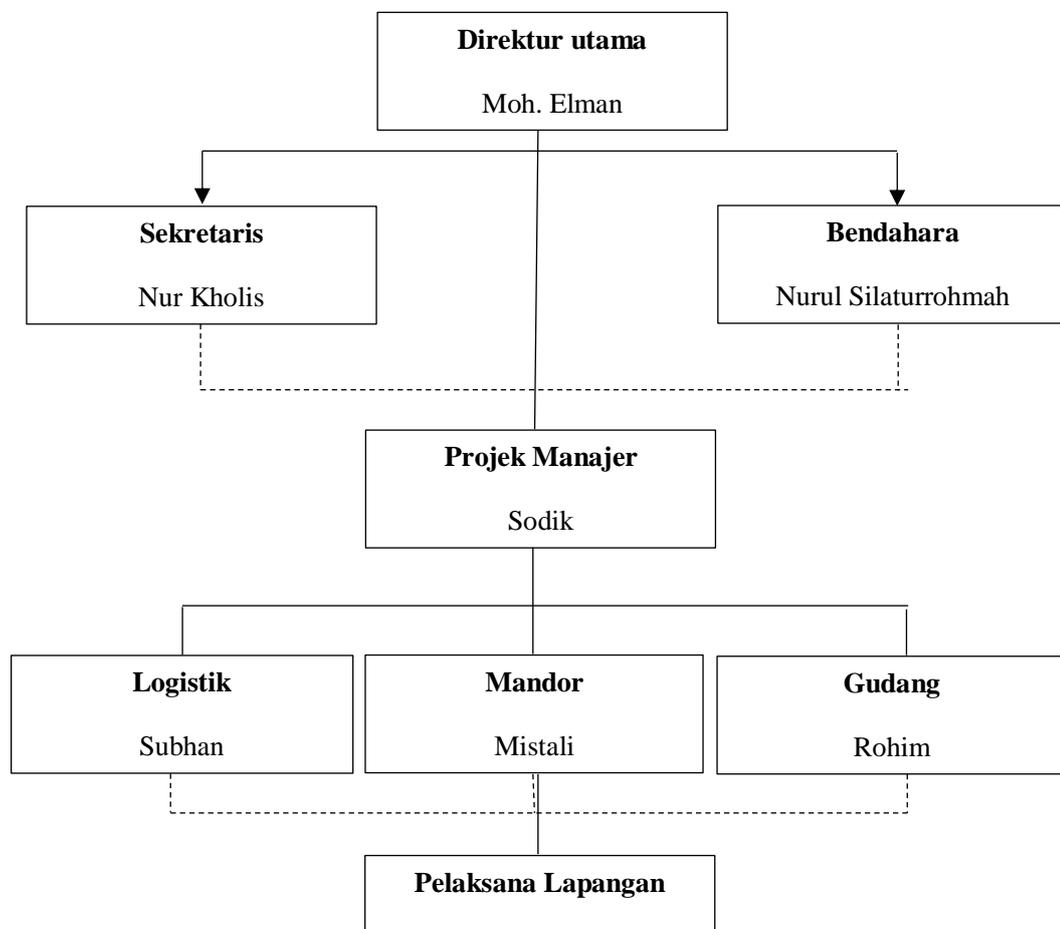
² Ibid., 3-4.

c. Struktur Organisasi CV. Potre Anom

Struktur organisasi yang CV. Potre Anom Desa Mapper kecamatan Proppo taitu sebagai berikut:³

Gambar 4.1

Struktur Oraganisasi CV. Potre Anom Desa Mapper



Keterangan:

----- = Garis kordinasi

³ Ibid., 5.

— = Garis komando

Sumber : Data Dokumentasi CV. Potre Anom

Gambar diatas meemngambarkan struktur organisasi pada CV. Potre Anom Desa mapper Kecamatan Proppo yang mana kedudukan pertama dimiliki oleh Direktur utama yang di pimpin langsung oleh Moh. Elman, Sekretaris dipercayakan kepada Nor Kholis dan untuk bendaharanya dipercayakan kepada Nur Silaturrohmah. Selain itu untuk mempermudah jalannya suatu usaha tersebut Moh. Elman memeta-metakan karyawannya agar mudah di kontrol dan diatur sehingga dibentuk manajer oprasional dan beberapa bagian lainnya.

Berikut ini adalah rincian tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada struktur diatas:

1) Direktur Utama

Memiliki tugas yaitu bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap semua bagian baik dari skretasris, bendahara, proyek manajer, mandor, logistik, gudang dan pelaksana lapangan. Mengkoordinasi dan dan mengawasi semua bagian-bagian tersebut.

2) Sekretaris

Memiliki tugas untuk mencatat secara adminitrasi keluar masuknya uang, surat- menyurat, dan juga menjadwalkan lokasi mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu.

3) Bendahara

Memiiki tugas yaitu menyimpan uang, mencatat keluar masuknya uang dan kepastian pemberian gaji atau upah karyawan.

4) Projek manajer

Memiliki tugas yaitu sebagai perwakilan dari direktur Utama, salah satu tugasnya merencanakan, mengatur, dan melaksanakan proyek sesuai target anggaran dan penjadwalannya.

5) Logistik

Memiliki tanggung jawab dalam pengadaan dan juga pengiriman barang yang dibutuhkan dilapangan

6) Mandor

Memiliki tanggung jawab yaitu mengawasi dan memastikan jalannya pekerjaan, memberikan intruksi terhadap pekerja, pengadaan tenaga kerja, dan menjaga proses pekerjaan dilapangan dan menjaga keamanan dan keselamatan pekerja

7) Gudang

Memiliki tugas memastikan keberadaan logistik yang dimiliki dan yang dibutuhkan dilapangan sesuai dengan yang dibutuhkan.

8) Pelaksana lapangan

Memiliki tugas menyelesaikan pekerjaan dilapangan, memberikan kepuasan terhadap konsumen melalui kualitas kerja dan hasil kerja yang diberikan.

2. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini diperoleh dari responden dengan cara membagikan kuesioner pada karyawan CV. Potre Anom Desa Mapper Kecamatan Proppo. Penelitian ini menyebarkan kuesioner sebanyak 15 karyawan, yang dikumpulkan secara langsung dengan mendatangi tempat kerja Karyawan CV. Potre Anom. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampel penuh. Sebagaimana dalam buku metode penelitian kuantitatif dan kualitatif mengungkapkan bahwa apabila sampel populasi yang dimiliki kurang dari 30 menggunakan teknik sampel penuh.⁴ Oleh sebab itu Pada CV. Potre Anom hanya memiliki karyawan 15 yakni kurang dari 30 maka disini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dalam pengambilan sampelnya. Berikut ini rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Rincian Penerimaan Dan Pengembalian Kuesioner

| NO. | KUESIONER | JUMLAH |
|-----|-------------------------------------|--------|
| 1. | Kuesioner yang disebarkan | 15 |
| 2. | Kuesioner yang dikembalikan | 15 |
| 3. | Kuesioner yang tidak dikembalikan | 0 |
| 4. | Kuesioner yang digunakan | 15 |
| 5. | Kuesioner yang digugurkan | 0 |
| 6. | Tingkat pengembalian | 100% |
| 7. | Tingkat pengembalian yang digunakan | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

⁴Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. 85.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebarakan kepada pada CV. Potre Anom sebanyak 15. Dan analisis lebih lanjut sebanyak 15 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

b. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden adalah gambaran keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian yang dilakukan. responden dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi beberapa karakteristik responden. Karakteristik penelitian tersebut diantaranya:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan rincian karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | jeniskelamin | | | |
|-------|-----------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | laki-laki | 14 | 93,3 | 93,3 | 93,3 |
| | perempuan | 1 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Output SPSS, Ver 26, Data Primer diolah penelitian 2022

Dari data tabel 4.2 diatas menggambarkan bahwa responden penelitian ini adalah mayoritas laki-laki. Dapat dilihat pada responden laki-laki sebanyak 14 orang jika di persentase sebesar 93,3% dan untuk reponden perempuan hanya 1 orang dan jika dipersentase sebesar 6,7%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan rincian karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| usia | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-25 | 3 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | 26-30 | 5 | 33,3 | 33,3 | 53,3 |
| | 31-35 | 6 | 40,0 | 40,0 | 93,3 |
| | 36-40 | 1 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Output SPSS, Ver 26 Data Primer diolah Peneliti 2022

Tabel tersebut menggambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini. Responden yang berusia 20-25 yaitu sebanyak 3 responden (20,0%), usia 26-30 sebanyak 5 responden (33,3%), usia 31-35 sebanyak 6 responden (40,0%) dan untuk usia 36-40 hanya 1 responden (6,7%). Jadi dari paparan tersebut mengkapkan bahwa responden pada penelitian ini berdasarkan karakteristik usia di dominasi oleh responden yang berusia 31-35.

3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Dibawah ini merupakan rincian karakteristik berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan | | | | | |
|------------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SD | 4 | 26,7 | 26,7 | 26,7 |
| | SMP | 4 | 26,7 | 26,7 | 53,3 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | SMA | 5 | 33,3 | 33,3 | 86,7 |
| | S1 | 2 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Output SPSS, Ver 26. Data primer diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa responden penelitian ini jika dilihat dari karakteristik pendidikannya yaitu didominasi oleh responden yang berpendidikan teakhir SMA dengan frekuensi sebanyak 5 (33,3%), kemudian responden yang berpendidikan teakhir SMP sebanyak 4 (26,7%), SD sebanyak 4 (26,7%) dan S1 sebanyak 2 (13,3%).

4) Karakteristik Resonden Berdasarkan Lama Bekerja

Dibawah ini merupakan tabel rincian responden berdasarkan karteristik lama bekerja pada penelitian ini.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

| Lama-bekerja | | | | | |
|--------------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2 tahun | 2 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | 3 tahun | 5 | 33,3 | 33,3 | 46,7 |
| | 4 tahun | 2 | 13,3 | 13,3 | 60,0 |
| | 5 tahun | 2 | 13,3 | 13,3 | 73,3 |
| | 6 tahun | 4 | 26,7 | 26,7 | 100,0 |
| | Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Output SPSS, Ver 26, Data Primer dioalah Peneliti 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat digambarkan bahwa responden dengan karakteristik lama bekerja yaitu 2 tahun sebanyak 2 responden (13,3%), 3 tahun

sebanyak 5 responden (33,3%), 4 tahun sebanyak 2 responden (13,3%), 5 tahun sebanyak 2 responden (13,3%), dan 6 tahun sebanyak 4 responden (26,7%).

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Potre Anom paling lama yaitu 6 tahun. Jika dilihat dari tahun berdirinya maka seharusnya menunjukkan angka 7 tahun sebab CV. Potre Anom berdiri pada Akhir tahun 2015. Namun dalam hal ini karyawan menghitung dari lama bekerja dari 2016 hingga sekarang 2022.

c. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menggambarkan tentang instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. adapun instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari dua variabel (variabel X dan variabel Y). Yang mana untuk variabel X (kepemimpinan islami) memiliki 8 butir pertanyaan dan unntuk variabel Y (kinerja karyawan) memiliki 10 butir pertanyaan. Sehingga keseluruhan pertanyaan pada penelitian ini sebanyak 18 butir. Bentuk bentuk pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Daftar Pernyataan Kuesioner

| Indikator | No. Item | Pernyataan | Ket |
|--------------------|-----------------|---|------------|
| Kepercayaan | 1 | Pemilik memberikan kepercayaan yang tinggi terhadap karyawan | X |
| | 2 | pemilik tidak membeda bedakan karyawan dan bertanggungjawab atas keputusan yang diambil | X |
| Orientasi Karyawan | 3 | pemilik saran dan arahan terhadap karyawan | X |
| | 4 | Pemilik selalu bersikap ramah terhadap karyawan | X |

| | | | |
|-----------------|----|---|---|
| Muhasabah | 5 | Pemilik semangat memajukan perusahaan | X |
| | 6 | pemilik melakukan evaluasi terhadap keputusan yang diambil | X |
| Kesabaran | 7 | Pemilik mampu menahan diri ketika amarah | X |
| | 8 | pemilik mengambil keputusan ketika kemarahan mereda | X |
| Kualitas | 9 | karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang baik | Y |
| | 10 | karyawan merasa senang apabila dapat mencapai target yang ditetapkan | Y |
| Kuantitas | 11 | karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan | Y |
| | 12 | karyawan telah memenuhi kuantitas kerja yang ditargetkan | Y |
| Ketepatan Waktu | 13 | karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan | Y |
| | 14 | karyawan tidak menunda-nunda penyelesaian pekerjaan | Y |
| Efektifitas | 15 | karyawan mampu memaksimalkan sumberdaya yang ada | Y |
| | 16 | karyawan mampu meningkatkan hasil kerja dengan sumber daya yang ada | Y |
| Kemandirian | 17 | karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mandiri | Y |
| | 18 | karyawan memiliki komitmen dan tanggungjawab yang tinggi | Y |

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas penelitian memperoleh jawaban dari responden sebanyak 15 responden dari variabel kepemimpinan islami dan kinerja karyawan. Adapun distribusi jawaban responden terhadap masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

1) Distribusi jawaban responden terhadap Kepemimpinan Islami

Berikut ini distribusi jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan Islami:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepemimpinan Islami

| Item No. | SS | | S | | N | | ST | | STS | | TOTAL |
|-------------|----|-------|---|-------|---|-------|----|---|-----|---|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | 6 | 40,0% | 7 | 46,7% | 2 | 13,3% | | | | | 15 |
| 2 | 11 | 73,3% | 4 | 26,7% | | | | | | | 15 |
| 3 | 8 | 53,3% | 7 | 46,7% | | | | | | | 15 |
| 4 | 10 | 66,7% | 4 | 26,7% | 1 | 6,7% | | | | | 15 |
| 5 | 14 | 93,3% | 1 | 6,7% | | | | | | | 15 |
| 6 | 13 | 86,7% | 2 | 13,3% | | | | | | | 15 |
| 7 | 11 | 73,3% | 3 | 20,0% | 1 | 6,7% | | | | | 15 |
| 8 | 10 | 66,7% | 5 | 33,3% | | | | | | | 15 |

Tabel diatas menyatakan bahwa distribusi frekuensi variabel kepemimpinan Islami (X) yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan pada responden yaitu:

Item-1 pemilik memberikan kepercayaan yang tinggi terhadap karyawan. Memperoleh sebanyak 6 responden yang sangat setuju, 7 responden yang setuju, dan 2 responden yang netral.

Item-2 pemilik tidak membeda bedakan antar karyawan. Memperoleh sebanyak 11 responden yang sangat setuju dan 4 responden yang setuju.

Item-3 pemilik memberikan saran san arahan terhadap karyawan. Memperoleh sebanyak 8 responden yang sangat setuju dan 7 responden yang setuju.

Item-4 pemilik selalu bersikap ramah terhadap karyawan. Memperoleh sebanyak 10 responden yang sangat setuju, 4 responden yang setuju dan 1 responden yang netral.

Item-5 pemilik memiliki semangat untuk memajukan perusahaan. Memperoleh sebanyak 14 responden sangat setuju dan 1 responden yang setuju.

Item-6 pemilik selalu bertanggungjawab atas keputusan yang diambil. Memperoleh sebanyak 13 responden yang sangat setuju dan 2 responden yang setuju.

Item-7 pemilik mampu menahan diri ketika marah. Memperoleh sebanyak 11 responden yang sangat setuju, 3 responden yang setuju dan 1 responden yang netral.

Item-8 pemilik mengambil keputusan ketika kemarahan telah mereda. Memperoleh sebesar 10 responden yang sangat setuju dan 5 responden yang setuju.

2) Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan

Berikut rincian distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

| Item No. | SS | | S | | N | | ST | | STS | | TOTAL |
|----------|----|-------|---|-------|---|------|----|---|-----|---|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | 10 | 66,7% | 4 | 26,7% | 1 | 6,7% | | | | | 15 |
| 2 | 8 | 53,3% | 6 | 40,0% | 1 | 6,7% | | | | | 15 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|----|-------|---|-------|---|------|---|-------|--|--|----|
| 3 | 12 | 80,0% | 1 | 6,7% | 1 | 6,7% | 1 | 6,70% | | | 15 |
| 4 | 9 | 60,0% | 6 | 40,0% | | | | | | | 15 |
| 5 | 11 | 73,3% | 4 | 26,7% | | | | | | | 15 |
| 6 | 13 | 86,7% | 2 | 13,3% | | | | | | | 15 |
| 7 | 12 | 80,0% | 3 | 20,0% | | | | | | | 15 |
| 8 | 6 | 40,0% | 9 | 60,0% | | | | | | | 15 |
| 9 | 9 | 60,0% | 6 | 40,0% | | | | | | | 15 |
| 10 | 10 | 66,7% | 4 | 26,7% | 1 | 6,7% | | | | | 15 |

Sumber: Output SPSS ver26, variabel kinerja karyawan, diolah 2022

Berdasarkan data tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap kinerja karyawan (Y) yang dipeoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada responden yaitu:

Item-1 karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan denga kualitas yang baik. Memperoleh sebesar 10 responden yang sangat setuju, 4 responden yang setuju, dan 1 responden yang netral.

Item-2 karyawan merasa senang apabila mencapai target yang ditargetkan. Memperoleh sebanyak 8 responden yang sangat setuju, 6 orang yang setuju dan 1 responden yang netral.

Item-3 karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan. Memperoleh sebesar 12 responden yang sangat setuju, 1 responden setuju, 1 responden yang netral, dan 1 responden yang tidak setuju.

Item-4 karyawan telah memenuhi kuantitas kerja yang ditargetkan. Memperoleh sebanyak 9 responden yang sangat setuju dan 6 responden yang setuju.

Item-5 karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Memperoleh sebanyak 11 reponden yang sangat setuju dan 4responden yang setuju.

Item-6 karyawan tidak menunda-nunda penyelesaian pekerjaan. Memperoleh sebanyak 13 responden yang sangat setuju dan 2 responden setuju.

Item-7 karyawan mampu memaksimalkan sumber daya yang ada. Memperoleh sebanyak 12 responden yang sangat setujudan 3 responden yang setuju.

Item-8 karyawan mampu meningkatkan hasil kerja dengan sumberdaya yang ada. Memperoleh sebanyak 6 responden yang sangat setuju dan 9 responden yang setuju.

Item-9 karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri. Memperoleh 9 responden yang sangat setuju dan 6 responden yang setuju.

Item-10 karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi. Memperoleh sebanyak 10 responden yang sangat tidak setuju, 4 responden yang sangat setuju, dan 1 responden yang netral.

d. Deskripsi data Observasi

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat mengemukakan beberapa hal yaitu:

- 1) Pemilik memerintahkan kepada karyawannya untuk menunaikan kewajibannya kepada tuhan yaitu mengedepankan sholat yang mana ketika waktu sholat pemilik memerintakan karyawan untuk melaksanakan sholat terlebih dahulu.
- 2) Pemiliki memberikan kepercayaan yang tinggi terhadap karyawan seperti karyawan bebas berpendapat dan bebas dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya. Dan pemilik tidak membeda-bedakan karyawan yang ada.

- 3) Pemilik memalkukan promosi-promosi untuk menarik minat masyarakat.
- 4) Karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya
- 5) Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditetapkan

e. Uji Kualitas Data

Tujuan dan manfaat dari pengujian kualitas data adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan atau pertanyaan yang dilakukan dalam penelitian layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian tersebut. Adapun penelitian ini terdiri dari 18 pernyataan yang mana variabel X (Kepemimpinan Islami sebanyak 8 Item dan Variabel Y (Kinerja Karyawan).

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pertanyaan atau pernyataan yang ada pada kuesioner masing-masing variabel maupun indikator dalam penelitian. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji person Corelation yaitu korelasi antara skor item pertanyaan dan total skor item pertanyaan. Skor total item merupakan nilai r_{hitung} yang dibandingkan dengan r tabel. Dapat diketahui r tabel pada penelitian ini dengan jumlah responden 15 dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,5140. Ketentuan dalam pengambilan keputusan uji validitas dapat dilihat dibawah ini:

- a) Jika $R_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut valid
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut tidak valid

Tabel. 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel X Dan Y

| Variabel | Indikator | No. | Koefisien Korelasi | R Tabel | Keterangan |
|----------|--------------------|-------|--------------------|---------|------------|
| X | Kepercayaan | 1 | 0,791 | 0,514 | Valid |
| | | 2 | 0,585 | 0,514 | Valid |
| | Orientasi Karyawan | 3 | 0,611 | 0,514 | Valid |
| | | 4 | 0,53 | 0,514 | Valid |
| | Muhasabah | 5 | 0,646 | 0,514 | Valid |
| | | 6 | 0,645 | 0,514 | Valid |
| | Kesabaran | 7 | 0,747 | 0,514 | Valid |
| | | 8 | 0,727 | 0,514 | Valid |
| Y | Kualitas | 10 | 0,942 | 0,514 | Valid |
| | | 11 | 0,762 | 0,514 | Valid |
| | Kuantitas | 12 | 0,673 | 0,514 | Valid |
| | | 13 | 0,845 | 0,514 | Valid |
| | Ketepatan Waktu | 14 | 0,807 | 0,514 | Valid |
| | | 15 | 0,739 | 0,514 | Valid |
| | Efektifitas | 16 | 0,639 | 0,514 | Valid |
| | | 17 | 0,706 | 0,514 | Valid |
| | Kemandirian | 18 | 0,713 | 0,514 | Valid |
| 19 | | 0,836 | 0,514 | Valid | |

Sumber: output SPSS, ver26, diolah 2022

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Sebab nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga kuesioner penelitian tersebut dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana jawaban responden terhadap pertanyaan yang sama akan memperoleh hasil yang sama jika dilakukan pada waktu dan tempat yang berbeda. Sederhananya uji reliabilitas merupakan suatu upaya untuk melihat suatu hasil hasil pengukuran tetap konsisten. Menurut Wiratna Sujarweni pada bukunya suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Dasar pengambilan keputusan uji reliabel yaitu:

- a) Jika Alpha Cronbach $> 0,60$ = Reliabel
- b) Jika Alpha Cronbach $< 0,60$ = Tidak reliabel

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

| variabel | Cronbach Alpha | keterangan |
|-----------------|-----------------------|-------------------|
| X | 0,797 | Reliabel |
| Y | 0,909 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS, Ver26, diolah 2022

Dari data diatas kedua variabel tersebut memiliki Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 (Cronbach Alpha $> 0,60$). Sehingga jika didasarkan pada pengambilan keputusan diatas dapat dinyatakan bahwa semua variabel reliabel.

f. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang

memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai residual yang diperoleh menunjukkan nilai diatas niasi signifikansi yang ditetapkan. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof Smirnov. Adapun pengambilan keputusan dari uji kolmogorof Smirnov sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,005$, maka data penelitian berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,005$, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Berikut ini hasil uji normalitas yang diperoleh dari hasil olah data menggunakan SPSS:

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 15 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,42720980 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,126 |
| | Positive | ,092 |
| | Negative | -,126 |
| Test Statistic | | ,126 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber: Output SPSS, ver26, diolah 2022

Dari data hasil diatas dapat dikatakan data peneliti ini berdistribusi normal. Jika didasarkan pada pengambilan keputusan Uji Kolmogorof Smirnov maka data tersebut berdistribusi normal karena signifikansi (Sig.) > 0,05 (Sig.0,200 > 0,05).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk melihat apakah ada ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan satu kepengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati residual kuadrat yang menunjukkan pola tertentu. Dalam penelitian ini uji heteoskedastisitas yang digunakan adalah uji Glejser dengan tingkat probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05 (5%). Pengambilan keputusan ujiuji heteroskedastisitas

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 = tidak terjadi heteroskedastisitas
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 = terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,242 | 5,700 | | 1,271 | ,226 |
| | Kepemimpinan Islami | -,145 | ,153 | -,256 | -,953 | ,358 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS, ver26, diolah 2022

Berdasarkan data tabel hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan signifikansi variabel Kepemimpinan Islami 0,358. Nilai Signifikansi 0,358 lebih besar dari 0,05 ($0,358 > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi pengaruh kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah uji untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Model regresi yang baik menyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson. Pengambilan keputusan uji Durbin Watson yaitu:

Tabel 4.13

Pengambilan Keputusan Uji Durbin-Watson

| Hipotesis Nol | Keputusan | Jika |
|---|---------------|-------------------------|
| Tidak ada autokorelasi positif | Tolak | $0 < d < dl$ |
| Tidak ada autokorelasi positif | No decision | $dl \leq d \leq du$ |
| Tidak ada auto korelasi negative | Tolak | $4-dl < d < 4$ |
| Tidak ada autokorelasi negative | No decision | $4-du \leq d \leq 4-dl$ |
| Tidak ada autokorelasi positif atau negatif | Tidak ditolak | $du < d < 4-du$ |

Adapun data hasil output SPSS menggunakan uji Autokorelasi yang digunakan dalam uji Autokorelasi dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,822 ^a | ,676 | ,652 | 2,51883 | 1,790 |
| a. Predictors: (Constant), kepemimpinanIslami | | | | | |
| b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan | | | | | |

Sumber: Output SPSS ver 26, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas menyatakan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,790. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi yaitu dengan membandingkan nilai DW dengan nilai tabel DW dengan derajat kepercayaan yang digunakan 0,05 (5%). Adapun cara melihat nilai tabel DW dengan cara melihat jumlah sampel dan jumlah variabel. Penelitian ini memiliki sampel $n=15$ dan variabel yang digunakan (K-1). Berikut ini nilai dari tabel DW pada penelitian ini:

Tabel 4. 15

Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi Pada Penelitian Pengaruh
Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

| N | DW | DI | Du | 4-DI | 4-Du | Keputusan |
|----|-------|--------|--------|-------|--------|--------------------------------|
| 15 | 1,790 | 1,0770 | 1,3605 | 2,923 | 2,6395 | tidak ada masalah Autokorelasi |

Sumber: tabel Durbin watson

Tabel diatas menyatakan bahwa nilai DW sebesar 1,790 lebih besar dari $Du = 1,3605$ dan lebih kecil dari $4-Du = 2,6395$ ($Du < DW < 4-Du$). Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ada auto korelasi.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan model hubungan antar variabel dependen dan variabel independen. Analisis regresi linear digunakan untuk menilai pola hubungan atau pengaruh variabel independen (kepemimpinan Islami) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut ini data hasil output SPSS analisis Regresi Linear sederhana:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,323 | 4,611 | | 2,889 | ,013 |
| | Kepemimpinan Islami | ,518 | ,099 | ,822 | 5,214 | ,000 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Output SPSS ver26, 2022

Berdasarkan tabel data diatas koefisien independen sebesar 0,518 dan nilai konstan yang diperoleh $a = 13,323$. Maka model regresi sederhana yang diperoleh dalam penelitian ini:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 13,323 + 0,518x$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijabarkan bahwa apabila variabel independen bernilai tetap atau konstan, maka nilai variabel kinerja karyawan CV. Potre Anom Desa Mapper kecamatan Propposebesar 13,323. Dan apabila variabel

independen (kepemimpinan Islami) sebesar satu satuan mana dapat dipresiksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,518.

2. Uji Parsial (Uji-T)

Uji parsial atau uji T merupakan salah satu uji yang biasa digunakan dalam analisis regresi linear. Uji parsial dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi efek atau pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (Kepemimpinan Islami) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk melihat hasil Uji yaitu dengan membandingkan t hitung yang deroleh dengan t tabel. Adapun kaidah pengambilan keputusan uji parsial yaitu:

- a. Jika $t \text{ Hitung} < t \text{ tabel} = H_0$ diterima
- b. Jika $T \text{ hitung} > t \text{ tabel} = H_0$ ditolak

Berikut ini merupakan hasil uji signifikasi secara parsial.

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji-T)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,323 | 4,611 | | 2,889 | ,013 |
| | Kepemimpinan Islami | ,518 | ,099 | ,822 | 5,214 | ,000 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Output SPSS ver26, 2022

Berdasarkan data hasil output SPSS di atas yang secara statistik memperlihatkan nilai t hitung sebesar 5,214, dan untuk mendapatkan nilai t tabel dapat diperoleh dengan cara jumlah sampel – variabel bebas -1, adapun sampel dalam penelitian ini adalah 15, nilai $15-1-1 = 13$ dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,16037 dengan taraf sig. 0,05. Dan apabila dibandingkan t hitung lebih kecil dari t tabel ($5,214 > 2,16037$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi merupakan angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat *Adjusted R Square*. Nilai dari koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Yang mana jika nilai R^2 bernilai kecil maka berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Di bawah ini merupakan hasil koefisien determinasi dari output SPSS:

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,822 ^a | ,676 | ,652 | 1,58491 |
| a. Predictors: (Constant), x | | | | |
| b. Dependent Variable: y | | | | |

Sumber: output SPSS ver 26, 2022

Berdasarkan hasil diatas nilai Adjusted R Square sebesar 0,652 jika dipersenkan menjadi 65,2% berarti variabel kepemimpinan Islami mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,2%. Dan selebingnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Pembahasan ini merupakan suatu upaya menguraikan hasil dari penelitian yang dilakukan dengan judul penganruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan CV. Potre Anom desa Mapper Kecamatan Proppo. Berdasarkan hasil Uji validitas dan uji reliabilitas variabel- variabel yang ada dalam penelitian ini bersifat valid dan dianggap dapat digunakan pada penelitian pada waktu dan tempat yang berbeda. Oleh sebab itu variabel tersebut mampu menjabarkan maksud dari tujuan dalam melakukan penilitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini dalah untuk mengungkap apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada CV. Potre Amnom Desa Mpapper Kecamatan Proppo.

Berikut ini pembahasan tentang hasil uji hipotesis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ada pada penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan CV. Potre Anom Desa Mapper Kecamatan Proppo

Dari hasil uji regresi linear sederhana diperoleh hasil yang menunjukkan nilai hasil dari Uji Parsial (Uji-T) nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Variabel

Kepemimpinan Islami memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,214 dan t_{tabel} sebesar 2,16037. Oleh sebab itu dapat dilihat $t_{hitung} 5,214 > t_{tabel} 2,16037$. Sehingga keputusan yang diambil yang didasarkan pada pengambilan keputusan pada uji parsial (uji-T) hipotesis nol (H_0) pada penelitian ini ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Adapun hipotesis nol (H_0) pada penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan CV. Potre Anom Desa Mapper Kecamatan Proppo, dan hipotesis alternatif (H_a) pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan CV. Potre Anom desa Mapper Kecamatan Proppo. Dengan demikian penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Potre Anom Tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faizal Miza yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toha Putra Semarang”, yang mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Islami memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} . Artinya variabel kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga menurut Wahidya Difta Sunanda pada penelitiannya yang berjudul “ pengaruh Kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening”, mengungkapkan bahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan islami merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi, mengatur dan mengarahkan seseorang untuk

tujuan bersama yang berdasarkan dengan ajaran Islam. Adanya variabel kepemimpinan Islami ini adalah untuk menilai sejauh keberhasilan yang variabel tersebut dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki.

Dibawah ini merupakan rincian pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan CV. Potre Anom Desa Mapper Kecamatan Proppo berdasarkan sudut pandang indikator variabel pada penelitian ini:

a. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan salah satu indikator kepemimpinan Islami yang memiliki makna menjalankan amanah yang dipercayakan, memberikan kepercayaan kepada karyawan, bersikap jujur dan bertanggungjawab. Berdasarkan hasil angket yang disebar, distribusi responden terhadap indikator kepercayaan memperoleh respon yang positif. Pada item pertama pemilik memberikan kepercayaan yang tinggi terhadap kinerja karyawan memperoleh respon sebesar 40% sangat setuju, 47% setuju dan 13% netral. Dan pada Item kedua pemilik tidak membedakan terhadap karyawan dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil memperoleh respon sebesar 73% sangat setuju dan 27% setuju. Berdasarkan hasil obeservasi salah satu bentuk dari item tersebut adalah pemilik memberikan kepercayaan kepada karyawan, artinya karyawan diberikan kebebasan berfikir, bekerja, dan mengemukakan pendapatnya serta pemilik tidak membedakan karyawan yang ada. Dengan demikian ketika karyawan diberikan kepercayaan maka secara tidak langsung memberikan tanggungjawab yang tinggi

terhadap target tujuan yang perlu dicapai. Sehingga hal ini akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Orientasi karyawan

Orientasi karyawan pada indikator kepemimpinan Islami ini adalah memberikan saran dan arahan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan. Dilihat dari hasil angket yang disebar pada indikator ini juga memiliki respon yang positif dan bersifat valid. Distribusi yang diberikan pada item pertama pada indikator orientasi karyawan pemilik memberikan saran dan arahan terhadap karyawan memperoleh respon sebesar 53% sangat setuju dan 47% setuju. Item kedua pada indikator orientasi karyawan, pemilik selalu bersikap ramah terhadap karyawan memperoleh respon sebesar 67% sangat setuju, 27% setuju dan 6% netral. Berdasarkan hasil obeservasi peneliti yang berkaitan dengan item-item indikator orientasi menemukan bahwa pemilik memberikan saran dan arahan terhadap karyawan salah satu bentuknya yaitu pemilik menyuruh dan menanyakan karyawan apakah sudah melaksanakan sholat atau belum, selain itu pemilik juga memberikan sarah dalam lingkup pekerjaan agar memperoleh hasil yang lebih baik. Hal tersebut juga merupakan bentuk dari sikap ramah yang dimiliki pemilik terhadap karyawannya. Oleh sebab itu ketika karyawan diperlakukan dengan baik maka karyawan akan menaruh kepercayaan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan atau badan usaha sehingga memicu tingkat kinerja karyawan yang dimiliki.

c. Muhasabah

Muhasabah dalam indikator kepemimpinan Islami merupakan bentuk menyadari bahwa jabatan yang ada perlu di pertanggung dihadapan Allah SWT. Selain itu muhasabah juga merupakan upaya untuk melakukan evaluasi terkait dengan kebaikan dan keburukan dalam setiap aspek kehidupan. Baik hubungan manusia dengan manusia, hubungan manusia dan tuhan. Ditinjau dari hasil kuesioner yang disebar pada item-item indikator muhasabah memiliki respon yang positif dan item pertanyaan pada indikator ini bersifat valid. Distribusi reponden terhadap item-item ini dikator ini yaitu item pertama pemilik memiliki semangat memajukan perusahaan memperoleh respon sebesar 93% sangat setuju dan 7 setuju, dan item kedua pemilik melakukan evaluasi terhadap keputusan yang diambil memperoleh respon sebesar 87% sangat setuju dan 13% setuju. Berdasarkan hasil observasi pada indikator muhasabah salah satu bentuk dari item pertama yaitu pemilik memiliki semangat dalam memajukan usahanya, selalu melakukan promosi-promosi untuk menarik-minat masyarakat, serta memiliki prinsip untuk kepuasan konsumen. Dan bentuk dari item kedua yaitu pemimpin melaksanakan evaluasi terhadap keputusan yang diambil artinya pemimpin menilai apakah kebijakna dan keputusan-keputusan yang diambilnya berdampak positif atau malah sebaliknya, selain itu adanya evaluasi atau penilaian untuk melihat sejauh mana perkembangan usaha yang dijalankan sebagai acuan terhadap pengambilan keputusan selanjutnya. Dengan demikian, adanya muhasabah maka karyawan juga akan memiliki semangat untuk meningkatkan usaha tersebut.

d. Kesabaran

Kesabaran dalam indikator penelitian ini adalah dapat menahan amarah ketika marah untuk mengambil dan membuat keputusan. Dilihat dari hasil kuesioner yang disebar kepada responden terhadap item-item indikator ini yaitu item pertama indikator kesabaran pemilik mampu menahan amarah ketika amarah memperoleh respon sebesar 73% sangat setuju, 20% setuju dan 7% netral. Dan pada item kedua indikator kesabaran pemilik mengambil keputusan yang diambil ketika kemarahan mereda memperoleh respon sebesar 67% sangat setuju dan sebesar 33% setuju. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa pemilik yang sejatinya memang memiliki sifat sabar, dapat dilihat dari cara pemilik memperlakukan karyawan dengan baik. Oleh sebab itu, karyawan akan merasa dihargai dan juga diperhatikan oleh pihak pemilik. Sehingga ketika karyawan sudah merasanya nyaman pada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan baik serta sesuai dengan target dan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini. Dari hasil uji statistik dari hasil data kuesioner yang disebar kepada responden pada penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebagaimana juga diungkap dalam beberapa penelitian sebelumnya.

2. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap kinerja Karyawan CV. Potre Anom Desa Mapper Kecamatan Proppo

Dalam melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan CV. Potre Anom Desa Mapper kecamatan proppo yaitu dengan melihat hasil uji determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini. Uji determinasi merupakan salah satu cara untuk melihat sejauh mana kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan islami terhadap variabel kinerja karyawan.

Adapun hasil dari uji koefisien determinasi diperoleh nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,652 atau jika dipersenkan sebesar 65,2%. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Islami mampu memberikan pengaruh sebesar 0,652. Sederhananya kepemimpinan islami dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,2% dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Pada CV. Potre Anom berdasarkan hasil observasi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi yaitu pada tingkat pemberian gaji dan bonus. Hal ini memicu terhadap semangat kerja pada karyawan CV. Potre Anom Desa Mapper Kecamatan Proppo tersebut. Selain itu kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang artinya karyawan memiliki kemampuan dalam menjalankan tugasnya dengan baik yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan, meskipun tidak semua karyawan CV. Potre Anom memiliki kompetensi diri yang baik. Dan juga kinerja karyawan pada CV. Potre Anom Desa Mapper Kecamatan Proppo di pengaruhi oleh lingkungan kerja.

Mengapa demikian, sebab lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan buku yang berjudul kinerja karyawan, teori pengukuran dan implikasi bahwa Salah-satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi, kompetensi, coacing, pemberdayaan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan mengaktifkan perilaku, kekuatan atau arah perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi salah satunya yaitu gaji, bonus, promosi, suasana hati dan kesehatan badan.⁵

⁵Pranogya, *Kinerja Karyawan*, 12.