

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan

PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan merupakan salah satu perusahaan distributor pupuk subsidi dan nonsubsidi, herbisida, tandan buah segar kelapa sawit, dan sewa alat berat di Sumatera Selatan yang berdiri pada tahun 2015. Perusahaan ini didirikan dan dikelola oleh Bapak Syamsuri, SE. Awal mulanya perusahaan ini bernama CV. Mitra Agro Permai yang berdiri pada tahun 2005, lokasi pertama perusahaan ini yaitu di Maskarebet.

Seiring berkembangnya perusahaan maka CV. Mitra Agro Permai beralih menjadi PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan pada tahun 2015 sampai dengan sekarang. Saat ini perusahaan berlokasi di Jalan Kolonel Sulaiman Amin No.200, Kelurahan Karya Baru, Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang, Sumatera Selatan.

PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan mendirikan ekspansi pertama kali pada tahun 2018 yaitu dengan membangun bengkel kendaraan dan mengembangkan bisnis retail alat-alat pertanian yang bernama Tanimart di Srigunung, Sungai Lilin, dan Musi Banyuasin. Selain itu PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan memiliki yayasan yang menaungi anak yatim dan duafa sebagai salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap sesama yang bernama Rumah

Teduh (Yayasan Mitra Dhuafa Diroyah). Selain memiliki yayasan yang menaungi anak yatim dan duafa, PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan memiliki karyawan yang seluruhnya beragama Islam dan pendiri serta pemimpin perusahaan juga seorang muslim.

2. Visi dan Misi PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera

Selatan

Visi

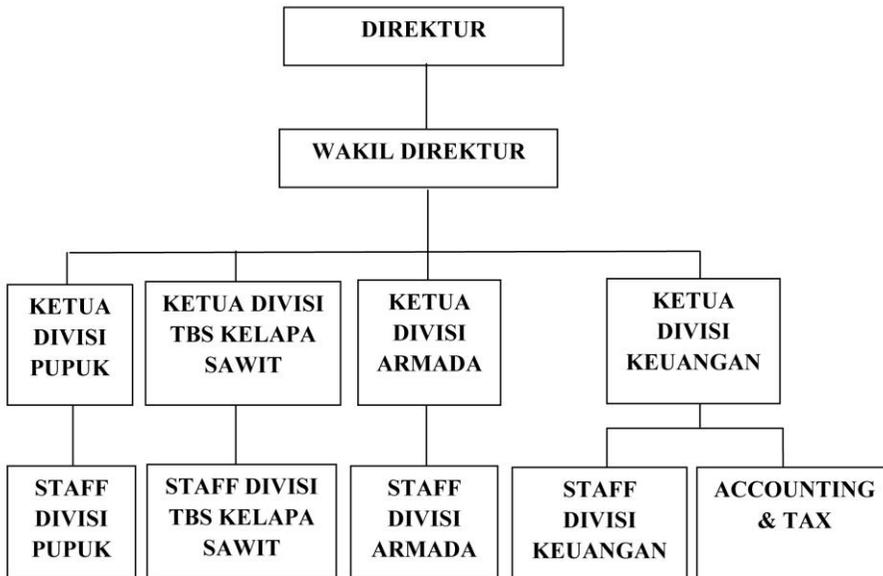
Menjadi mitra terbaik pemenuhan kebutuhan petani.

Misi

1. Menyediakan produk kebutuhan petani
2. Mendorong dan menjadikan petani mitra terbaik
3. Menyediakan armada-armada angkut yang memadai agar kebutuhan mitra tersalurkan dengan baik

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan



B. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan dengan responden yang berjumlah 54 orang karyawan, menggunakan pertanyaan dalam bentuk kuesioner sehingga didapatkan kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Pengelompokan ini dilakukan kepada responden pada penelitian ini yang bertujuan agar mengetahui secara rinci terkait karakteristik responden yang menjadi objek penelitian.

Dalam penelitian ini, responden memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Valid	Laki-laki	33	61,1%
	Perempuan	21	38,9%
	Total	54	100%

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa dari 54 orang responden didapatkan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang (61,1%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 orang (38,9%). Maka hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Usia Responden

	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Valid	<20 tahun	3	5,6%
	20-30 tahun	27	50%
	31-40 tahun	18	33,3%
	>40 tahun	6	11,1%
	Total	54	100%

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa dari 54 orang responden didapatkan responden yang berusia <20 tahun sebanyak 3 orang, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 27 orang, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang, dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 27 orang (50%) sedangkan minoritas berada pada kelompok umur <20 tahun yaitu sebanyak 3 orang (5,6%).

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
Valid	SLTA	13	24,1%
	Diploma	5	9,3%
	S1	35	64,8%
	S2	1	1,9%
	Total	54	100%

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa dari 54 orang responden menurut pendidikan terakhir didapatkan responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 13 orang, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 35 orang, dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden

yaitu S1 dengan total sebanyak 35 orang (64,8%) sedangkan minoritas pendidikan terakhir responden yaitu S2 dengan total sebanyak sebanyak 1 orang (1,9%).

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Valid	<1 tahun	4	7,4%
	1-2 tahun	20	37%
	>2 tahun	30	55,6%
	Total	54	100%

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa dari 54 orang responden menurut lama bekerja didapatkan responden yang bekerja <1 tahun sebanyak 4 orang, responden yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 20 orang, dan responden yang bekerja >2 tahun sebanyak 30 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja responden selama >2 tahun yaitu sebanyak 30 orang (55,6%) sedangkan minoritas lama bekerja responden selama <1 tahun yaitu sebanyak 4 orang (7,4%).

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam menguji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan SPSS 20. Berikut ini adalah hasil dari uji peneliti menggunakan SPSS 20 yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui hasil signifikan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel, hal tersebut dapat dilakukan dengan melihat r tabel pada $df = (N-2)$. Pada penelitian ini, nilai dari $df = 54-2$ atau $df = 52$ dengan $\alpha 0,05$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
ETIKA KERJA ISLAM				
1.	Etika Kerja Islam 1	0,573	0,2681	Valid
2.	Etika Kerja Islam 2	0,558	0,2681	Valid
3.	Etika Kerja Islam 3	0,485	0,2681	Valid
4.	Etika Kerja Islam 4	0,543	0,2681	Valid
5.	Etika Kerja Islam 5	0,497	0,2681	Valid
6.	Etika Kerja Islam 6	0,325	0,2681	Valid
7.	Etika Kerja Islam 7	0,628	0,2681	Valid
8.	Etika Kerja Islam 8	0,379	0,2681	Valid
9.	Etika Kerja Islam 9	0,529	0,2681	Valid
10.	Etika Kerja Islam 10	0,422	0,2681	Valid
11.	Etika Kerja Islam 11	0,512	0,2681	Valid
12.	Etika Kerja Islam 12	0,427	0,2681	Valid
13.	Etika Kerja Islam 13	0,404	0,2681	Valid
14.	Etika Kerja Islam 14	0,287	0,2681	Valid
LINGKUNGAN KERJA ISLAMI				
1.	Lingkungan Kerja Islami 1	0,583	0,2681	Valid
2.	Lingkungan Kerja Islami 2	0,823	0,2681	Valid

3.	Lingkungan Kerja Islami 3	0,748	0,2681	Valid
4.	Lingkungan Kerja Islami 4	0,867	0,2681	Valid
5.	Lingkungan Kerja Islami 5	0,775	0,2681	Valid
6.	Lingkungan Kerja Islami 6	0,285	0,2681	Valid
7.	Lingkungan Kerja Islami 7	0,348	0,2681	Valid
8.	Lingkungan Kerja Islami 8	0,307	0,2681	Valid
9.	Lingkungan Kerja Islami 9	0,708	0,2681	Valid
10.	Lingkungan Kerja Islami 10	0,609	0,2681	Valid
11.	Lingkungan Kerja Islami 11	0,737	0,2681	Valid
12.	Lingkungan Kerja Islami 12	0,706	0,2681	Valid
13.	Lingkungan Kerja Islami 13	0,852	0,2681	Valid
14.	Lingkungan Kerja Islami 14	0,733	0,2681	Valid
15.	Lingkungan Kerja Islami 15	0,695	0,2681	Valid
KEPEMIMPINAN ISLAMII				
1.	Kepemimpinan Islami 1	0,676	0,2681	Valid
2.	Kepemimpinan Islami 2	0,553	0,2681	Valid
3.	Kepemimpinan Islami 3	0,590	0,2681	Valid
4.	Kepemimpinan Islami 4	0,565	0,2681	Valid

5.	Kepemimpinan Islami 5	0,519	0,2681	Valid
6.	Kepemimpinan Islami 6	0,609	0,2681	Valid
7.	Kepemimpinan Islami 7	0,446	0,2681	Valid
8.	Kepemimpinan Islami 8	0,549	0,2681	Valid
9.	Kepemimpinan Islami 9	0,381	0,2681	Valid
10.	Kepemimpinan Islami 10	0,431	0,2681	Valid
MANAJEMEN ISLAMI				
1.	Manajemen Islami 1	0,611	0,2681	Valid
2.	Manajemen Islami 2	0,593	0,2681	Valid
3.	Manajemen Islami 3	0,578	0,2681	Valid
4.	Manajemen Islami 4	0,772	0,2681	Valid
5.	Manajemen Islami 5	0,446	0,2681	Valid
6.	Manajemen Islami 6	0,653	0,2681	Valid
7.	Manajemen Islami 7	0,478	0,2681	Valid
8.	Manajemen Islami 8	0,428	0,2681	Valid
9.	Manajemen Islami 9	0,366	0,2681	Valid
10.	Manajemen Islami 10	0,291	0,2681	Valid
11.	Manajemen Islami 11	0,300	0,2681	Valid
12.	Manajemen Islami 12	0,482	0,2681	Valid
13.	Manajemen Islami 13	0,518	0,2681	Valid
14.	Manajemen Islami 14	0,677	0,2681	Valid
KINERJA KARYAWAN				
1.	Kinerja Karyawan 1	0,623	0,2681	Valid
2.	Kinerja Karyawan 2	0,623	0,2681	Valid
3.	Kinerja Karyawan 3	0,442	0,2681	Valid
4.	Kinerja Karyawan 4	0,472	0,2681	Valid
5.	Kinerja Karyawan 5	0,494	0,2681	Valid
6.	Kinerja Karyawan 6	0,752	0,2681	Valid
7.	Kinerja Karyawan 7	0,524	0,2681	Valid
8.	Kinerja Karyawan 8	0,502	0,2681	Valid

9.	Kinerja Karyawan 9	0,610	0,2681	Valid
10.	Kinerja Karyawan 10	0,553	0,2681	Valid
11.	Kinerja Karyawan 11	0,500	0,2681	Valid
12.	Kinerja Karyawan 12	0,360	0,2681	Valid
13.	Kinerja Karyawan 13	0,377	0,2681	Valid

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Di lihat dari tabel 4.5 diatas, di ketahui bahwa item pertanyaan pada etika kerja Islam memiliki r hitung $>$ r tabel (0,2681) dan bernilai positif. Maka dari itu setiap pertanyaan yang berkaitan dengan etika kerja Islam dinyatakan valid.

Di lihat dari tabel 4.5 diatas, di ketahui bahwa item pertanyaan pada lingkungan kerja Islami memiliki r hitung $>$ r tabel (0,2681) dan bernilai positif. Maka dari itu setiap pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja Islami dinyatakan valid.

Di lihat dari tabel 4.5 diatas, di ketahui bahwa item pertanyaan pada kepemimpinan Islami memiliki r hitung $>$ r tabel (0,2681) dan bernilai positif. Maka dari itu setiap pertanyaan yang berkaitan dengan kepemimpinan Islami dinyatakan valid.

Di lihat dari tabel 4.5 diatas, di ketahui bahwa item pertanyaan pada manajemen Islami memiliki r hitung $>$ r tabel (0,2681) dan bernilai positif. Maka dari itu setiap pertanyaan yang berkaitan dengan manajemen Islami dinyatakan valid.

Di lihat dari tabel 4.5 diatas, di ketahui bahwa item pertanyaan pada kinerja karyawan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,2681) dan bernilai positif. Maka dari itu setiap pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut sehingga bisa dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 20 yang mampu menjadi alat ukur untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach's alpha*. Reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* $<0,6$ artinya tidak reliabel, sedangkan jika nilai *cronbach's alpha* $>0,6$ maka dikatakan reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Etika Kerja Islam (X1)	0,828	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Islami (X2)	0,915	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Islami (X3)	0,833	0,60	Reliabel
Manajemen Islami (X4)	0,857	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari variabel etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami, manajemen Islami dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel.

Sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

D. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi linier berganda, data-data pada variabel harus melewati beberapa uji asumsi klasik guna memastikan model regresi tersebut berdistribusi normal, tidak terdeteksi multikolinieritas serta tidak adanya heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

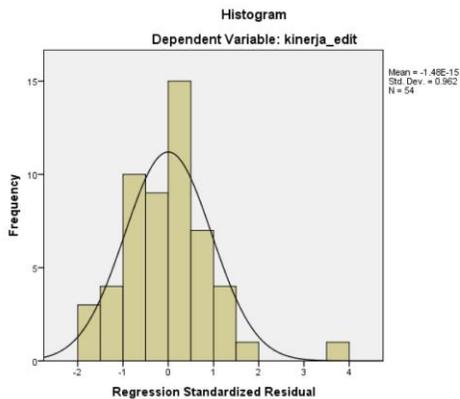
Uji Normalitas digunakan untuk menakar apakah data dari sampel pada suatu model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik perlu memiliki nilai residual yang berdistribusi normal dan bisa dinyatakan normal apabila $asympt > 0,05$. Begitupula sebaliknya apabila $asympt < 0,05$ maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

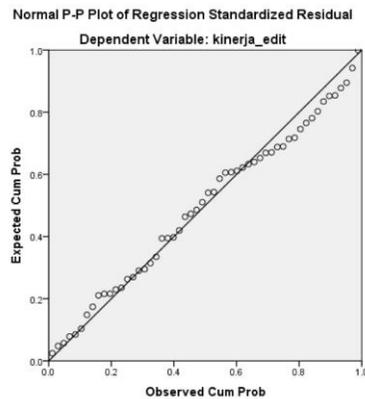
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24476725
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Gambar 4.2



Gambar 4.3



Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.7 diatas, penentuan distribusi normal data dinilai dari nilai signifikan dan 2 grafik yaitu grafik histogram dan grafik normal P-P plot residual. Pada tabel analisis didapatkan nilai signifikan yaitu sebesar 0,950 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Pada grafik histogram menunjukkan pola berbentuk lonceng sempurna, dan pada grafik normal P-P plot bila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini yaitu terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui data yang dianalisis berhubungan linier atau tidak. Uji linieritas bisa dilihat pada nilai Linierity Sig. <0,05 maka dinyatakan liner, begitupula sebaliknya jika nilai Linierity Sig. >0,05 maka

dinyatakan tidak berhubungan linier. Berikut hasil uji linieritas pada penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas Etika Kerja Islam,
Lingkungan Kerja Islami,
Kepemimpinan Islami dan Manajemen
Islami terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig.	Keterangan
Etika Kerja Islam (X1)	.000 ^b	Linier
Lingkungan Kerja Islami (X2)	.000 ^b	
Kepemimpinan Islami (X3)	.000 ^b	
Manajemen Islami (X4)	.000 ^b	

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan uji linieritas pada tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel etika kerja Islam yaitu sebesar $0.000 < 0,05$, variabel lingkungan kerja Islami sebesar $0.000 < 0,05$, variabel kepemimpinan Islami sebesar $0.000 < 0,05$, dan variabel manajemen Islami sebesar $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami dan manajemen Islami terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ini didapatkan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Etika Kerja Islam (X1)	0,781	1,374
Lingkungan Kerja Islami (X2)	0,728	1,127
Kepemimpinan Islami (X3)	0,887	1,185
Manajemen Islami (X4)	0,844	1,281

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan Uji Multikolinieritas pada tabel 4.9 diatas didapatkan nilai tolerance variabel etika kerja Islam 0,781 , variabel lingkungan kerja Islami 0,728, variabel kepemimpinan Islami 0,887 dan variabel manajemen Islami 0,844 sehingga semua variabel memiliki nilai tolerance $>0,10$ dan nilai VIF etika kerja Islam 1,374, lingkungan kerja Islami 1,127, kepemimpinan Islami 1,185 dan manajemen Islami 1,281 sehingga semua variabel memiliki nilai $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model dalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas pada model regresi menggunakan metode Glejser. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala heterokedastisitas yang artinya nilai Sig > 0,05 sehingga bisa dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Begitupula sebaliknya jika nilai Sig < 0,05 maka dinyatakan terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut. Berikut hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.308	6.173		.050	.960
Etika Kerja Islam	.016	.052	.049	.309	.759
Lingkungan Kerja Islami	.051	.097	.088	.531	.598
Kepemimpinan Islami	-.013	.060	-.032	-.212	.833
Manajemen Islami	-.056	.058	-.148	-.960	.342

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, didapatkan bahwa nilai signifikan variabel etika kerja Islam sebesar $0,759 > 0,05$, variabel lingkungan kerja Islami sebesar $0,598 > 0,05$, variabel kepemimpinan Islami sebesar $0,833 > 0,05$ dan variabel manajemen Islami sebesar $0,342 > 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen yaitu etika kerja Islam (X1), lingkungan kerja Islami (X2), kepemimpinan Islami (X3) dan manajemen Islami (X4) terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan. Variabel tersebut akan dikatakan berpengaruh apabila F hitung > F tabel. Begitupula sebaliknya jika F hitung < F tabel maka dinyatakan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Variabel dinyatakan signifikan apabila sig < 0,05. Berikut hasil uji F pada penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji F

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.
Regression	17,485	2,56	.000 ^b
Residual			

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada tabel 4.11 diatas, didapatkan F hitung sebesar 17,485. Sedangkan nilai F tabel dengan nilai signifikan 5% diperoleh menggunakan rumus $F_{tabel} = F(k; n-k-1) = F(4; 54-4-1) = F(4; 49)$ maka diperoleh

nilai Ftabel sebesar 2,56. Sehingga didapatkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,485 > 2,56$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami dan manajemen Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

2. Uji T

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami dan manajemen Islami terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan. Berikut hasil uji t disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	- 8.903	9.593		- .928	.358
Etika Kerja Islam	.043	.080	.056	.535	.595
Lingkungan Kerja Islami	.394	.150	.282	2.62 4	.012
Kepemimpinan Islami	.397	.093	.416	4.27 0	.000
Manajemen Islami	.323	.091	.356	3.56 6	.001

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Apabila hasil t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Begitupula sebaliknya apabila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan t tabel dengan ketetapan $\alpha = 0,050$ dan $df = (n-k)$ atau $df = (54-4) = 50$ sehingga didapatkan nilai t tabel yaitu sebesar 2,00856. Jadi, dapat diketahui hasil perhitungan uji t masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20 seperti pada tabel 4.12 diatas, variabel etika kerja Islam (X1) memiliki t hitung sebesar 0,535 dengan signifikan 0,595. Ketetapan pengambilan keputusan hipotesis ditolak yaitu didasarkan dengan nilai t hitung $< t$ tabel atau jika nilai signifikan $> 0,05$. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis ditolak. Dalam hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel (0,535 $< 2,00856$) dengan nilai signifikan 0,595. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20 seperti pada tabel 4.12 diatas, variabel lingkungan kerja Islami (X2) memiliki t hitung sebesar 2,624 dengan signifikan 0,012.

Ketetapan pengambilan keputusan hipotesis diterima yaitu didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau jika nilai signifikan $<$ 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Dalam hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,624 > 2,00856$) dengan nilai signifikan 0,012. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja Islami (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20 seperti pada tabel 4.12 diatas, variabel kepemimpinan Islami (X3) memiliki t hitung sebesar 4,270 dengan signifikan 0,000. Ketetapan pengambilan keputusan hipotesis diterima yaitu didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau jika nilai signifikan $<$ 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Dalam hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4,270 > 2,00856$) dengan nilai signifikan 0,000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20 seperti pada tabel 4.12 diatas, variabel manajemen Islami (X4) memiliki t hitung

sebesar 3,566 dengan signifikan 0,001. Ketetapan pengambilan keputusan hipotesis diterima yaitu didasarkan dengan nilai t hitung > t tabel atau jika nilai signifikan < 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Dalam hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,566 > 2,00856) dengan nilai signifikan 0,001. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen Islami (X4) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.588	.554	1.29458	1.576
a. Predictors: (Constant), etika kerja islam, lingkungan kerja islami, kepemimpinan islami, manajemen islami					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					
Sumber : Data primer yang diolah,2021					

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.13 diatas, didapatkan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,588 yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen (bebas) yaitu etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami dan manajemen Islami dapat menjelaskan sebesar 58,8% variasi variabel terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

F. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan

Etika kerja Islam merupakan suatu alat untuk menilai baik atau buruknya tindakan yang dilakukan seseorang dalam hal ini karyawan berdasarkan akal pikiran. Etika kerja Islam tidak hanya memandang sebuah pekerjaan berdasarkan rasio melainkan juga melihat berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist.

Penerapan etika kerja Islam pada karyawan bertujuan agar sifat dan perilaku karyawan sesuai dengan aturan kerja yang baik dalam Islam sehingga akan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Namun, fakta dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t Etika Kerja Islam (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,535 dengan signifikan 0,595. Sehingga perbandingannya dengan t tabel didapatkan hasil $0,535 < 2,00856$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan signifikan 0,595.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Maya Sari (2017) dimana etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut teori Zuhail⁹⁶ mengatakan bahwa agama Islam memandang etika kerja Islam sebagai usaha atau kerja yang diletakkan pada kerangka ketakwaan kepada Allah SWT. Etika kerja Islam bertumpu pada *akhlakul karimah*, berdasarkan dari sikap dan tingkah laku terpuji. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan kurang memiliki kesadaran diri dalam bersikap dan bertingkah laku seperti rasa tanggung jawab, disiplin dan rasa simpati kepada sesama karyawan sehingga etika kerja Islam tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan

Lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di sekitar karyawan, yang bisa mempengaruhi individu karyawan tersebut dalam mengerjakan tugasnya di tempat kerja.

⁹⁶ Zuhail, *Knowledge & Innovation (Platform Kekuatan Daya Saing)*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hal 420.

Lingkungan kerja Islami yaitu seperti norma, sikap dan perasaan yang biasa dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja Islami dapat berpengaruh besar terhadap baik atau tidaknya hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka akan baik dan maksimal pula hasil kerjanya, sehingga berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t Lingkungan Kerja Islami (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,624 dengan signifikan 0,012. Sehingga perbandingannya dengan t tabel didapatkan hasil $2,624 > 2,00856$ atau t hitung $>$ t tabel dengan signifikan 0,012.

3. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengajak bawahannya sehingga karyawan mau menjalankan perintah dan kehendak pemimpin serta semangat untuk ikut berpartisipasi terhadap apa yang telah diperintahkan pemimpin. Kepemimpinan Islami meliputi cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam yang dapat menjamin kehidupan manusia dalam hal ini karyawan agar lebih baik di dunia dan akhirat. Sukses

atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuan tergantung pada kemampuan pimpinan dalam memimpin perusahaan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t Kepemimpinan Islami (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,270 dengan signifikan 0,000. Sehingga perbandingannya dengan t tabel didapatkan hasil $4,270 > 2,00856$ atau t hitung $>$ t tabel dengan signifikan 0,000.

4. Pengaruh Manajemen Islami Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan

Manajemen Islami merupakan suatu konsep dalam mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, dan menjalankan mekanisme kegiatan perusahaan dengan menggunakan prinsip-prinsip Islam sebagai pedoman dan sesuai dengan isi yang telah diatur dalam Al-Qur'an dan Hadist. Pengelolaan manajemen Islami pada perusahaan sangat penting karena dengan adanya pengelolaan manajemen Islami yang baik dan benar pada perusahaan, maka hal tersebut dapat mendorong karyawan agar mampu menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan tentunya sesuai syariat Islam. Hal ini berarti bahwa manajemen Islami

yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t Manajemen Islami (X4) memiliki nilai t hitung sebesar 3,566 dengan signifikan 0,001. Sehingga perbandingannya dengan t tabel didapatkan hasil $3,566 > 2,00856$ atau t hitung $>$ t tabel dengan signifikan 0,001.