

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hotel Azza Palembang

1. Profil Hotel Azza Palembang

Hotel Azza Palembang mulai beroperasi sejak November 2012 dengan jangka waktu beroperasi masih di bawah 10 tahun. Hotel Azza Palembang merupakan salah satu hotel bintang dua berkonsep syariah yang dinaungi oleh manajemen Horison Hotel's Group. Hotel ini terletak di Jalan Kapten Anwar Sastro No 1296.

Kelebihan hotel ini merupakan hotel berkonsep syariah yang mewajibkan seluruh karyawan khususnya karyawan wanita untuk berhijab, berpakaian rapih dan sopan. Suasana kamar sejuk dan nyaman. Berlokasi di kawasan strategis yakni ditengah kota, akses transportasi umum yang mudah dan dekat dengan beberapa wisata.

Hotel Azza Palembang memiliki 81 kamar yang terbagi dalam empat tipe kamar yaitu Superior, Deluxe, Super Deluxe dan Family. Setiap kamar dilengkapi dengan AC, Televisi, Wifi, serta kamar mandi dengan air hangat. Hotel Azza Palembang mempunyai fasilitas empat meeting room seperti Cendana, Acacia, Cempaka dan Pinangasia yang dapat menampung 130 hingga 250 pengunjung, restoran berkapasitas 500 orang dan

mushola yang dibangun terpisah untuk pria dan wanita juga tempat wudhu terpisah.⁸⁷

2. Visi dan Misi Hotel Azza Palembang

a. Visi

Menjadikan perusahaan *hospitality* kelas dunia yang menggabungkan kearifan lokal dengan kekhasan Indonesia.

b. Misi

Kami menggabungkan sumber daya manusia, merek dan teknologi yang menghasilkan:

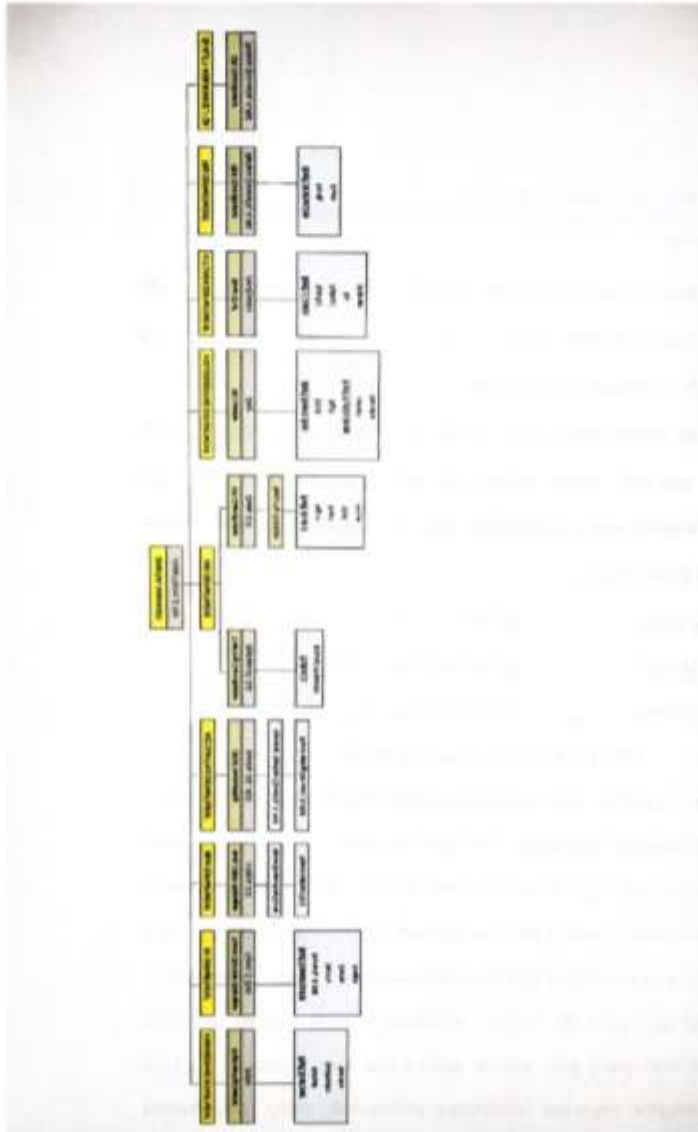
- 1) Pengalaman yang menyentuh hati bagi para tamu dan pelanggan.
- 2) Lingkungan Kerja yang *Positive*, Kesempatan Berkarir dan Peningkatan Kesejahteraan bagi Karyawan, baik di kantor pusat maupun di unit usaha.
- 3) Nilai Pengembalian Investasi yang baik bagi Pemilik Hotel.
- 4) Manfaat bagi Masyarakat dan Lingkungan sekitar.

⁸⁷<https://palembang.tribunnews.com/2019/11/11/hotel-azza-berbagi-kepedulian-dan-terus-tingkatkan-pelayanan> di akses tanggal 3 Mei 2020 pukul 14:30

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Hotel Azza Palembang



B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan di Hotel Azza Palembang dan dibagikan kepada 50 responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut

Tabel 4.1

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	29	58,0
Perempuan	21	42,0
Total	50	100,0

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dari 50 responden diperoleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (58%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (42%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, berdasarkan usia sebagai berikut.

Tabel 4.2**Persentase Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20	2	4,0
21-30	31	62,0
31-40	14	28,0
41-50	3	6,0
> 50	-	-
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan dari total 50 karyawan, yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 2 orang (4,0%), karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 31 orang (62,0%), karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (28,0%), karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 3 orang (6,0%), dan tidak ada karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 21-30 tahun (62,0%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut.

Tabel 4.3

**Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan
Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	31	62,0
D1-D3	11	22,0
S1-S3	8	16,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan dari total 50 karyawan, yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 31 orang (62,0%), D1-D3 sebanyak 11 orang (22,0%), dan S1-S2 sebanyak 8 orang (16,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir SMA.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, berdasarkan masa kerja sebagai berikut.

Tabel 4.4

Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	24	48,0
2-5 tahun	22	44,0
6-10 tahun	4	8,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa Masa Kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 24 orang (48,0%), pada 2-5 tahun sebanyak 22 orang (44,0%), pada 6-10 tahun sebanyak 4 orang (8,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini karyawan yg masa kerja kurang dari 2 tahun.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas, uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dalam hal ini degree of freedom (df) = n - k, keterangan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu n = 50 jadi df = 50-2, jadi df = 48.

Dengan alpha 0,05 di dapat r_{tabel} 0,2787. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan f positif, maka pernyataan tersebut di nyatakan valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Islami (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,813	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,811	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,832	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,889	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,894	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,832	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,857	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,279) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan dari variabel kepemimpinan islami dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,712	0,279	Valid

Pernyataan 2	0,809	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,614	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,566	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,669	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,802	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan dari variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islami (X3)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,770	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,847	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,671	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,854	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,844	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,919	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) dan bernilai positif. Dengan

demikian setiap pernyataan dari variabel etika kerja islami dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,772	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,748	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,813	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,882	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,772	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,849	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,778	0,279	Valid
Pernyataan 8	0,835	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu

instrument dikatakan reliabel (handal) jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	0,800	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,775	0,60	Reliabel
Etika Kerja Islami (X3)	0,801	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan keterangan diatas, menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan begitu Variabel Kepemimpinan Islami, Motivasi, Etika Kerja Islami dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > dari 0,05

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30498506
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.553
Asymp. Sig. (2-tailed)		.920

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel 4.10 diatas hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 0,920 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidaknya

multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.936	5.009		2.982	.005		
1 total_x1	.344	.151	.364	2.277	.027	.592	1.691
total_x2	-.080	.194	-.063	-.415	.680	.652	1.533
total_x3	.443	.185	.326	2.394	.021	.815	1.227

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, nilai VIF variabel bebas Kepemimpinan Islami (X1) 1,691, Motivasi (X2) 1,533, dan Etika Kerja Islami (X3) 1,227. Dengan begitu menunjukkan bahwa semua nilai VIF ketiga variabel < 10,00. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Metode

untuk menguji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode glejser. Apabila nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.141	8.687		-.477	.636
1 total_x1	.122	.255	.073	.480	.634
total_x2	.032	.194	.025	.168	.868
total_x3	.077	.090	.132	.858	.395

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas uji heteroskedastisitas dengan metode glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Kepemimpinan Islami (X1) 0,634, Motivasi (X2) 0,868, Etika Kerja Islami (X3) 0,395. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan merupakan penelitian two-tail dengan tingkat signifikansi (α) 0,05. Perhitungan model regresi linear berganda

dilakukan menggunakan program program SPSS 21.0 yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti.

Tabel 4.13

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-31.284	15.159		-2.064	.045
1 total_x1	1.127	.533	.266	2.115	.040
total_x2	.839	.389	.268	2.156	.036
total_x3	.431	.168	.318	2.568	.014

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Data diolah, 2020

Pada penelitian ini menggunakan model persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y_1 = -31,284 + 1,127X_1 + 0,839X_2 + 0,431X_3 + e$$

- a) Nilai konstanta sebesar -31,284 (negatif) artinya, jika variabel Kepemimpinan Islami (X1), Motivasi (X2), dan Etika Kerja Islami (X3) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan menurun sebesar -31,284.
- b) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Islami sebesar 1,127. Hasil ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan

islami yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

- c) Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,839. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d) Koefisien regresi variabel Etika Kerja Islami sebesar 0,431. Hasil ini menunjukkan semakin baik etika kerja islami karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (kepemimpinan islami, motivasi dan etika kerja islami) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.358	2.677

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,358, artinya 35,8% kinerja karyawan ditentukan oleh variabel independen

yang terdiri dari kepemimpinan islami, motivasi dan etika kerja islami. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti

b. Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$, suatu data dinyatakan berpengaruh signifikansi apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($p < 0,05$). Uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0

Tabel 4.15

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	217.273	3	72.424	10.104	.000 ^b
Residual	329.707	46	7.168		
Total	546.980	49			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $10,104 > 2,80 F_{tabel}$ dengan angka signifikan (p value) $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Etika

Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang.

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menunjukkan apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-31.284	15.159		-2.064	.045
1 total_x1	1.127	.533	.266	2.115	.040
total_x2	.839	.389	.268	2.156	.036
total_x3	.431	.168	.318	2.568	.014

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai dari hasil uji statistik uji t pada variabel Kepemimpinan Islami (X1) sebesar 2,115, Motivasi sebesar 2,156, dan Etika Kerja Islami sebesar 2,568. Sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 2,013.

Maka untuk mengetahui kesimpulan uji hipotesis secara parsial (Uji t) yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(2,115) > t_{tabel}$ $(2,013)$, dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(2,156) > t_{tabel}$ $(2,013)$, dengan nilai signifikan $0,036 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Etika Kerja Islami (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(2,568) > t_{tabel}$ $(2,013)$, dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima

yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Berikut pembahasan dari masing-masing variabel:

1) Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang

Dari hasil uji antar variabel kepemimpinan islami (X_1) dan variabel terkait kinerja karyawan (Y) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,115. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,013 dan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya, variabel bebas kepemimpinan islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Azza Palembang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Veitsal Rivai dan Arifin Arvian yang menunjukkan bahwa, aspek-aspek dalam kepemimpinan islami berupa: keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, kemampuan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok dan tanggung jawab terhadap pekerjaan secara nyata memberikan

dampak pada pencapaian kinerja karyawan.⁸⁸ Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan islami dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Siti Mustofiah (2015), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁸⁹

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang

Dari hasil uji antar variabel motivasi (X2) dan variabel terkait kinerja karyawan (Y) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,156. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,013 dan nilai signifikan $0,036 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya, variabel bebas motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Azza Palembang.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dody Chrisnanda (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan

⁸⁸ Ratna Wijayanti dan Mefthahudin. “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating”. *Jurnal PPKMI*. Vol.3 No.3, September 2016. Hlm. 189

⁸⁹ Siti Mustofiah. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang”. Skripsi. UIN Walisongo. 2015

terhadap kinerja karyawan PT. Mas Sumbiri.⁹⁰ Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Sunarto yang mengemukakan bahwa cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul.⁹¹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

3) Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang

Dari hasil uji antar variabel etika kerja islami (X3) dan variabel terkait kinerja karyawan (Y) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,568. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,013 dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya, variabel bebas etika kerja islami

⁹⁰ Dody Chrisnanda. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri". Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. 2017

⁹¹ Agus Wijaya. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo". Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2017. Hlm. 73

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Azza Palembang.

Menurut teori Zuhail menyatakan bahwa agama Islam memandang etika kerja sebagai usaha atau kerja yang diletakkan pada kerangka ketakwaan kepada Allah SWT. Etika kerja Islami bertumpu pada *akhlakul karimah*, dimulai dari sikap dan tingkah laku terpuji.⁹² Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja Islami dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif Rachman (2018) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin.⁹³

4) Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $10,104 > 2,80 F_{tabel}$ dengan angka signifikan (p value) $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

⁹² Diah Maya Sari. “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)”. Skripsi . UIN Syarif Hidayatullah. 2017

⁹³ Muhammad Arif Rachman. “Pengaruh Etika Kerja Islami, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: peran Mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)”. Skripsi. Universitas Islam Indonesia. 2018

Artinya ketiga variabel yaitu Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Etika Kerja Islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang.

Apabila Kepemimpinan Islami diterapkan dengan baik maka kinerja karyawannya meningkat dalam hal ini sangat baik untuk perusahaan. Motivasi yang baik akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan mempengaruhi kinerja yang baik. Nilai-nilai Etika Kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Azza Palembang.