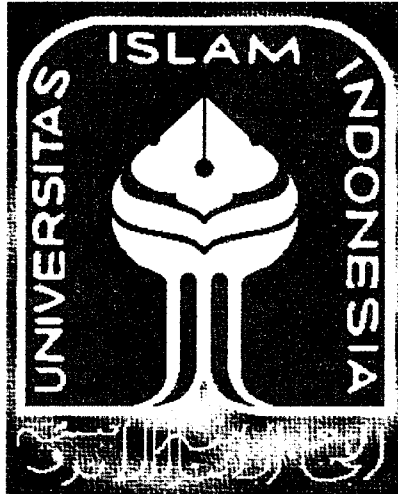


**PENGARUH KOMITMEN, DELEGASI WEWENANG DAN ETIKA KERJA
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWANI PT BADAK**

BONTANG KALIMANTAN TIMUR

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Dian Irawan

No. Mhs : 99311150

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : SDM

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2006

**PENGARUH KOMITMEN, DELEGASI WEWENANG DAN ETIKA KERJA
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWANDI PT BADAQ**

BONTANG KALIMANTAN TIMUR

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Dian Irawan
No. Mhs : 99311150
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : SDM

FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2006

**PENGARUH KOMITMEN, DELEGASI WEWENANG DAN ETIKA KERJA
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BADAK
BONTANG KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
sarjana jenjang strata I pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta**

Disusun Oleh :

**Nama : Dian Irawan
No. Mhs : 99311150
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : SDM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

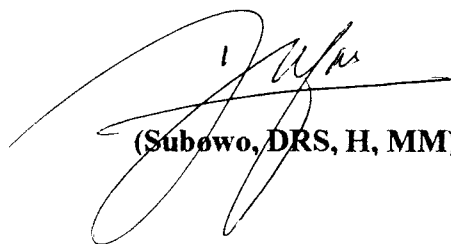
2006

**PENGARUH KOMITMEN, DELEGASI WEWENANG DAN ETIKA KERJA
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN
PT BADAQ BONTANG KALIMANTAN TIMUR
SKRIPSI**

Yogyakarta, 15 Mei 2006

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,


(Subowo, DRS, H, MM).

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI
SKRIPSI BERJUDUL
PENGARUH KOMITMEN, DELEGASI WEWENANG
DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWANDI PT BADAK
BONTANG KALIMANTAN TIMUR

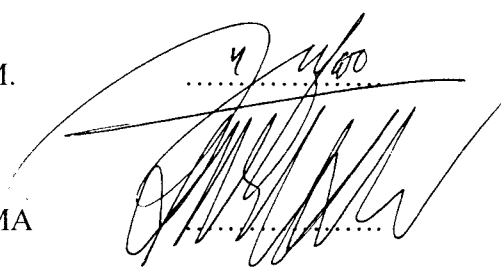
Di susun Oleh : DIAN IRAWAN
NOMOR MAHASISWA : 99311150

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada tanggal :16 juni 2006

Penguji / Pembimbing Skripsi : H. Subowo,DRS,MM.

Penguji : H. Sowarsono.Drs, MA



Handwritten signature of H. Subowo, DRS, MM. The signature is written in black ink and includes the number '4' and the number '24/00' above the main signature line.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Handwritten signature of Asmai Ishak, M. Bus., Ph. D. The signature is written in black ink and is partially enclosed by a circular stamp.

Asmai Ishak, M. Bus., Ph. D.

MOTTO

- *Allah melimpahiku sebuah kepandaian dan kita sebagai manusia harus menggunakannya untuk kebenaran dan kebaikan.*
- *Pengetahuan adalah satu-satunya kekayaan yang tidak dapat dirampas, hanya kematian yang bisa memadamkan lampu pengetahuan, kekayaan sejati dari sebuah negeri tidak terletak pada emas dan perak, tetapi dalam pengetahuan dan kearifan yang tidak akan pernah mengkhianati (Kahlil Gibran).*
- *Pelajarilah ilmu.
Barang siapa mempelajarinya karena Allah, itu taqwa.
Menurutnya, itu ibadah, mengulang-ulangnya itu tasbîh.
Membahasnya itu jihad.
Mengajarkannya orang yang tidak tahu, itu sedekah.
Memberikannya kepada ahlinya itu, mendekatkan diri kepada Tuhan
(Abusy Syaikh Ibnu Hibban dan Ibnu Abdil Barr, Ilya Al-Ghozali, 1986).*
- *Sebelum kedua telapak kaki seseorang menetap di hari kiamat akan ditanyakan tentang empat hal terlebih dahulu:
Pertama tentang umurnya untuk apa dihabiskan,
Kedua tentang masa mudanya untuk apa dipergunakan,
Ketiga tentang hartanya dari mana ia peroleh dan untuk apa dibelanjakan, dan
Keempat tentang ilmunya, apa aja yang ia amalkan dengan ilmunya itu
(HR Bukhari Muslim)*
- *Empat sempurna karena empat, sempurna ilmu karena amal, sempurna agama karena taqwa, sempurna amal karena niat, dan sempurna kehormatan karena wibawa
(Prof. DR. Hamka).*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrohim

Puja dan puji hanya untuk Allah SWT, shalawat serta salam semoga terlimpah kepada nabi Muhammad saw beserta keluarganya, serta para pengikutnya hingga akhir zaman

Dengan berucap syukur kepada Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN, DELEGASI WENANG DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BADAQ BONTANG KALIMANTAN TIMUR”**. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat di dalam program pendidikan strata 1(S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Asmai Ishak, M. Bus, Ph.D
2. Pembimbing skripsi Subowo, Drs, H, MM.
3. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belun sempurna dan banyak kekurangan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 16 Juni 2006

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Batasan masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Komitmen Organisasi	11
2.2.2 Delegasi Wewenang.....	17
2.2.3 Etika Kerja Islami	21
2.2.4 Kinerja Karyawan	25

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.2.4.2 Jenis Kinerja.....	26
2.2.4.3 Teknik Menentukan Standar	
Dan Mengukur Kinerja Organisasi	28
3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	31
3.2 Rumusan Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2 Variabel Penelitian.....	34
3.2.1 Identifikasi Variabel.....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3.1 Komitmen.	35
3.3.2 Delegasi Wewenang.....	36
3.3.3 Etika Kerja Islami	36
3.3.4 Kinerja Karyawan	37
4.1 Alat Pengumpulan Data	40
4.1.2 Wawancara.....	40
4.1.3 Kuesioner	40
4.1.4 Studi Pustaka.....	41
5.1 Populasi Dan Sampel	41
5.1.1 Populasi.....	41
5.1.2 Sampel.....	42

6.1 Data yang Diperlukan	42
7.1 Instrumen Pengumpulan Data.....	43
7.1.1 Uji Validitas Kuesioner.....	43
7.1.2 Uji Reliabilitas Kuesioner.....	44
8.1 Analisis Data.....	45
8.1.2 Metode Analisis	45
A. Analisis Deskriptif	45
B. Analisis Verifikatif	45
1. Analisis Regresi Linier Berganda	46
Uji Hipotesis Kosfisien Regresi.....	47
2. Analisis Korelasi Berganda.....	48
3. Korelasi Parsial	50
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	52
4.1.1 Pengujian Validitas	52
4.1.2 Pengujian Reliabilitas	54
4.2 Analisis Deskriptif	55
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
4.2.5 Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami.....	59

4.2.5.1 Penilaian Responden Terhadap	
Komitmen Organisasi	60
4.2.5.2 Penilaian Responden Terhadap	
Delegasi Wewenang.....	62
4.2.5.3 Penilaian Responden Terhadap	
Etika Kerja Islami	63
4.2.6 Kinerja Karyawan (Variabel Dependen).....	64
4.3 Analisis Verifikatif.....	65
4.3.1 Analisis Regresi Berganda.....	65
4.3.2 Analisis Korelasi Berganda.....	68
4.3.3 Uji Secara Serentak Atau Uji F.....	69
4.3.4 Analisis Korelasi Parsial	70
4.4 Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner

Data Mentah Regresi

Rekapitulasi Data Hasil Jawaban 100 Responden

Uji Validitas Komitmen

Uji Validitas Delegasi Wewenang

Uji Validitas Etika Kerja Islami

Uji Reliabilitas Komitmen

Uji Reliabilitas Delegasi Wewenang

Uji Reliabilitas Etika Kerja Islami

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel Distribusi-t

Tabel Korelasi Pearson Product Moment Pada α 5%

Tabel F Pada α 5%

TABEL

4.1 Hasil Uji Validitas.....	52
4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
4.3.5 Interval Skor Penilaian Responden.....	60
4.7 Penilaian Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi	61
4.8 Penilaian Responden terhadap Variabel Delegasi Wewenang	62
4.9 Penilaian Responden terhadap Etika Kerja Islami.....	63
4.10 Kinerja Karyawan	64
4.3.1.1 Hasil Regresi Linier Berganda.....	66
4.3.2.1 Analisis Korelasi Berganda.....	68
4.3.3.1 Uji secara serentak atau uji F	69
4.3.4.1 Analisis Korelasi Parsial	71

Abstraksi

Judul penelitian skripsi ini adalah Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur dimana hasil penelitian skripsi ini menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah penelitian ini menyimpulkan bahwa apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur. Hipotesis dalam skripsi ini adalah ada pengaruh Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur. Untuk dapat mengetahui informasi sesungguhnya saya mengadakan penelitian langsung di perusahaan ini di Bontang Kalimantan Timur. Populasi adalah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bias dimiliki populasi tersebut, populasi penelitian ini meliputi karyawan yang berkerja di perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur yang beragama Islam. Sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Metode penelitian yang dipakai ada dua yaitu wawancara, wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden, kedua adalah kuesioner, kuesioner adalah informasi yang diperoleh melalui permintaan keterangan-keterangan kepada pihak yang memberikan keterangan atau jawaban (responden). Variabel Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode analisis yang digunakan dalam skripsi ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Adapun analisis deskriptif ini hanya didasarkan pada jawaban-jawaban responden yang selanjutnya dikelompok-kelompokkan dan dimasukkan dalam tabel-tabel yang sesuai, yang didalamnya hanya menyajikan analisis dalam bentuk tabel kategori. Sedangkan dalam analisis verifikatif terdapat beberapa alat analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda dan analisis korelasi parsial.

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh linier satu variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan di perusahaan PT Badak NGL Bontang Kalimantan Timur) secara simultan atau bersama-sama analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel tidak bebas (Y) dengan beberapa variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara serempak. Sedangkan analisis korelasi parsial digunakan untuk mencari korelasi antara sebuah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga ada dengan variabel tak bebas tersebut sifatnya tetap atau konstan. Hasil dari kesimpulan diatas didapat bahwa hanya Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami saja yang berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur.

Kata kunci : Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Korelasi Parsial.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perjalanan sejarah PT. Badak NGL memang merupakan bagian tak terpisahkan dari perjalanan sejarah “usaha LNG Indonesia”, sebuah upaya dan karya yang telah mencatat sebuah keberhasilan fenomenal dalam sejarah pembangunan bangsa, bahkan diukur dalam skala global. Sebuah usaha industri besar dan padat teknologi modern telah dibangun dan dikelola oleh sebuah negara berkembang dan dalam waktu yang tidak lama telah menempatkan Indonesia sebagai produsen dan pemasok LNG yang besar dan handal di dunia. Dan dalam usaha industri LNG inilah, PT. Badak NGL telah mengabdikan kontribusi peranannya.

Sejumlah penelitian (seperti Williams dan White, 1978, Walton, 1978, Kelman dan Warwick, 1978), telah menemukan bahwa isu-isu etika kerja Islami mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap kinerja karyawan adalah adanya delegasi wewenang dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi atau perusahaan.

Menurut Triyuwono (2000), mengemukakan tujuan utama organisasi atau perusahaan menurut Islam adalah menyebarkan rahmad pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan pada

tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*). Sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Menurut Afzulurrahman (1995), mengungkapkan bahwa banyak ayat Al-Qur'an yang menekankan penting seseorang bekerja. Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), (QS. An- Najm: 39-40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat itu bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Ali (1988) dalam Yousef (2000) juga menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja dengan keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang akan diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: Bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (QS An-Nisa: 32). Ada jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al- Fussilat: 10). Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya.

Menurut Ali (1988) dalam Yousef (2000), pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan.

Menurut Arifuddin (2002) mereka yang lebih berkomitmen pada organisasi adalah lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja dan komitmen mereka pada organisasi, jika kinerja karyawan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi maka karyawan tersebut akan mendapatkan penghargaan.

Menurut Sukanto Reksohadiprodjo (1984) Wewenang adalah hak memerintah atau berbuat. Manajer memiliki wewenang yang didelegasikan pada mereka, manajer dapat dimintai tanggung jawab, dan manajer mendapatkan tugas yang dibebankan padanya.

Menurut M. Manullang (1988) Delegasi adalah kegiatan seorang manajer untuk menugaskan bawahannya untuk mengerjakan bagian daripada tugas manajer yang bersangkutan dan pada waktu yang bersamaan memberikan kekuasaan kepada bawahan tersebut, sehingga bawahan tersebut dapat melaksanakan tugas itu sebaik-baiknya atau dapat mempertanggungjawabkan hal-hal yang dideleger kepadanya.

Dengan mengetahui pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Delegasi Wewenang, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan akan memudahkan bagi suatu organisasi untuk mengarahkan sistem kerja disertai dengan proses menjalankan sistem kerja organisasi itu sendiri agar sesuai dengan perencanaan yang ada tanpa menyimpang dari komitmen organisasi.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

“Apakah ada pengaruh komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan di PT Badak Kalimantan Timur”.

1.3. Batasan Masalah

Dalam menyelesaikan permasalahan, diperusahaan diperlukan adanya batasan-batasan agar didalam pecahan masalah nanti tidak terjadi penyimpangan dari tujuan semula dan menghindari perluasan pembahasan dari yang seharusnya, selain itu dapat memperjelas pembahasan. Adapun batasan-batasan tersebut adalah:

1. Komitmen Karyawan pada organisasi atau perusahaan adalah merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Komitmen Organisasi yaitu dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan – tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
2. Delegasi Wewenang sering disebut pelimpahan wewenang bahkan kadang-kadang hanya disebut delegasi, mengandung pengertian penyerahan sebagai hak untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur dari pada delegasi wewenang adalah kekuasaan atau hak, tugas, dan tanggung jawab.

3. Etika sering diartikan sama dengan moralitas. Etika maupun moralitas menunjukkan kebiasaan hidup yang baik-baik. Sehingga orang yang tidak menunjukkan kebiasaan yang baik sering disebut tidak mempunyai etika atau tidak bermoral. Kebiasaan hidup yang baik-baik tersebut terinternalisasi pada setiap orang dan menjadi perilaku yang terulang-ulang sebagai sebuah kebiasaan. Etika Kerja Islami adalah bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: Bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (QS An-Nisa: 32). Ada jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al- Fussilat: 10). Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Menurut Ali (1988) dalam Yuosef (2000), pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan. Etika kerja Islam menyangkut norma dan tuntutan atau ajaran yang mengatur sistem kehidupan individu atau lembaga (*corporate*), kelompok (lembaga atau *corporate*) dan masyarakat dalam interaksi hidup antar individu, antar kelompok atau masyarakat dalam konteks bermasyarakat maupun dalam konteks hubungan dengan Allah dan lingkungan.
4. Kinerja, yang seharusnya mencerminkan masa lalu, bukan tujuan yang harus dicapai, melainkan sarana untuk memasuki masa depan yang lebih produktif. Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya melakukannya;

karyawan harus bertindak menurut penilaian itu. Biasanya, atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya, bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Karyawan yang berkerja dengan manajer lini dan profesional sumber daya manusia untuk mengembangkan kriteria penilaian, misalnya karyawan yang bekerja dibagian *Security*, mereka harus bisa memberikan keamanan yang ketat untuk menjaga keamanan di dalam dan diluar perusahaan dimana dia bekerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Komitmen, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami baik secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Badak Kalimantan Timur

1.5. Manfaat Penelitian

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu alternatif baru untuk perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengangkat nama perusahaan, dan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar.

2. Memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan guna kesuksesan perencanaan dan implementasi perubahan organisasi melalui pengaruh komitmen organisasi, delegasi wewenang dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Mount dan Muchinnsky (1978) dalam penelitian mengukur tingkat pengaruh etika dengan jenis pekerjaan dimana hasil yang ditemukan yaitu individu yang memiliki kecocokan etika dengan pekerjaannya akan mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dan komitmen yang tinggi pula. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen (X1)
2. Delegasi Wewenang (X2)
3. Etika Kerja Islami (X3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Dari penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari t hitung yang memiliki koefisien sebesar 3,815 dimana t tabel sebesar 1,9814 atau t hitung > t tabel.
2. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa variabel delegasi wewenang dan etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari t hitung yang memiliki koefisien sebesar 3,673 dimana t tabel sebesar 1,9814 atau t hitung > t tabel.

3. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa variabel etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari t hitung yang memiliki koefisien sebesar 4,384 dimana t tabel sebesar 1,9814 atau t hitung $>$ t tabel.
4. Berdasarkan uji f dapat diketahui bahwa komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Viswesvaran dan Deshpande (1996) dengan judul "*Ethic Succes, and Job satisfaction : A Test of Dissonance Theory in India*".

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen (X1)
2. Delegasi Wewenang (X2)
3. Etika Kerja Islami (X3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Dari penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi berganda dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai korelasi berganda R sebesar 0,8376 hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami secara bersama-sama mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan

besarnya hubungan antara variabel komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan sebesar 70,16% sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel yang lain.

3. Nilai koefisien korelasi parsial antara variabel komitmen terhadap kinerja karyawan r_{y1-2} sebesar 0,4546 sedangkan t hitung sebesar 2,652. dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,052 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai koefisien korelasi parsial variabel r_{y2-1} sebesar 0,4577 dengan t hitung sebesar 2,675. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel delegasi wewenang dan etika kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji F sebesar 31,741 lebih besar dari F tabel sebesar 4,24, maka dapat disimpulkan bahwa secara serentak ada pengaruh signifikan dan positif antara komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Yuosef (2000) yang berjudul “*Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change*”. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen (X1)
2. Delegasi Wewenang (X2)
3. Etika Kerja Islami (X3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Dari penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Berdasarkan hasil analisis uji determinasi R didapat nilai R sebesar 0,564 yang berarti ada pengaruh antara variabel delegasi wewenang dan etika kerja Islami dengan variabel kinerja karyawan. Dan R square sebesar 0,318, berarti 31,8% dalam variabel delegasi wewenang dan etika kerja Islami yang digunakan dapat menerangkan variabel kinerja karyawan dengan baik, sisanya sebesar 68,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.
3. Berdasarkan uji F, F hitung (6, 302) > F tabel (3,35) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara delegasi wewenang dan etika kerja Islami dengan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel delegasi wewenang dan etika kerja Islami lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Komitmen Organisasi

Banyak pengertian maupun definisi yang diberikan mengenai konsep komitmen itu sendiri. Porter dan Steers dalam bukunya "*Motivation Behaviour*" (1983) mengumpulkan beberapa definisi tentang komitmen yang diartikan sebagai suatu kecenderungan pada organisasi yang akan menghubungkan atau mengikat pada

orang-orang pada organisasi tersebut (Sheldon, 1971). Menurut Salacich (1976) komitmen merupakan suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya dan melalui tindakannya ini menumbuhkan suatu kepercayaan atau suatu keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Menurut Robinson (1996) yang dimaksud dengan komitmen organisasi yaitu dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan individu atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan atau individu terhadap organisasi, dimana individu atau karyawan dengan senang hati atau paksaan untuk mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan.

Komitmen menurut Aranya et al. (1980) mengemukakan bahwa komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi atau perusahaan.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau perusahaan.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Minner (1988: 270) pada dasarnya ada dua komitmen yaitu:

- a. Komitmen sikap atau *attitude commitment* yaitu merupakan derajat keterikatan relatif dari individu pada organisasinya dan derajat keterlibatan dalam organisasi tersebut. Secara konsep dirincikan dengan tiga faktor yaitu. :
1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi atau perusahaan.
 2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kebaikan organisasi dan perusahaan.
 3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam hal ini komitmen dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang berusaha mengidentifikasi dirinya dengan organisasi atau perusahaan beserta tujuan dan misi organisasi dan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Komitmen perilaku atau *behaviour commitment* dipandang sebagai suatu investasi aktivitas-aktivitas atau kegiatan pada masa lalu sehingga tetap tinggal sebagai anggota organisasi merupakan pertimbangan utama. Sedangkan menurut Meyer et al. (1991) menunjukkan dua jenis komitmen organisasi yaitu :
1. *Continuance commitment* yaitu berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bekerja pada organisasi karena individu tersebut membutuhkan.
 2. *Affective commitment* berhubungan dengan keinginan seseorang untuk tetap bekerja pada organisasi karena persetujuan dengan tujuan, nilai organisasi dan keinginan untuk mencapainya.

Menurut Steers dalam model komitmennya menyebutkan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap komitmen:

1. Komitmen dipengaruhi oleh faktor personal atau ciri pribadi seperti masa kerja, pendidikan, kebutuhan berprestasi dan kepuasan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dan semakin tinggi kepuasan yang diperolehnya maka ia akan cenderung untuk memiliki komitmen yang lebih tinggi.
2. Komitmen dipengaruhi oleh ciri pekerjaan termasuk diantaranya tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dan umpan balik. Semakin tinggi keterlibatan seseorang maka akan semakin tinggi tingkat komitmennya.
3. Komitmen dipengaruhi oleh pengalaman kerja seperti kehandalan organisasi dan cara pekerja dalam memecahkan masalah perusahaan. Semakin handal organisasi tersebut dalam arti bisa memenuhi harapan-harapan anggotanya maka komitmen yang diberikan akan semakin tinggi.

Menurut Greenberg dan Baron (1995: 184) faktor-faktor organisasi atau perusahaan meliputi:

- a. Karakteristik kerja yaitu pekerjaan yang menuntut tanggung jawab besar dan adanya kesempatan promosi terbuka lebar akan mempunyai komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- b. Penghargaan yang wajar, adil dan memuaskan bagi karyawan akan menghasilkan komitmen yang lebih tinggi.
- c. Kesempatan mendapatkan pekerjaan alternatif, karyawan yang mempunyai keyakinan dan mampu mendapatkan pekerjaan ditempat kerja lain lebih rendah komitmen organisasinya.

- d. Perlakuan terhadap karyawan baru, metode seleksi dan training, komunikasi yang baik serta jelasnya nilai-nilai organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan.
- e. Karakteristik personal, individu dengan kedudukan yang baik dan masa jabatan yang lama cenderung mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibanding yang masa kerjanya baru.

Mowday, Porter dan Streers (1982) mengemukakan komitmen organisasi bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang mana saling berhubungan terhadap organisasi antara lain:

1. *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involvement* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
3. *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Menurut Greenberg dan Baron (1995: 186) menyebutkan terdapat tiga perilaku yang terbentuk dari adanya komitmen organisasi, yaitu:

1. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai kecenderungan yang rendah untuk absen bekerja dan pindah kerja dari perusahaan lain.
2. Komitmen organisasi yang tinggi akan mengakibatkan seseorang untuk tetap bergabung dan berkorban demi perusahaan.
3. Komitmen yang tinggi juga akan membawa konsekuensi positif terhadap individu anggota organisasi. Dengan komitmen yang tinggi, seseorang akan mampu

memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga kinerjanya menjadi meningkat. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap karier dan ketentraman kehidupan lingkungan kerja.

Spark dan Shelby (1998) dengan sampel penelitian para manajer pemasaran mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan orientasi etika dan sensitivitas etika. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang lain yang dilakukan sebelumnya oleh Bebeau (1985) dan Yamoor (1985) dengan unit analisa para dokter gigi dan Volker (1984). Sedangkan Menurut Robbins (1996) mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mereflesikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia berkerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Reberts Karlene dan David Hunt (1991: 147) menunjukkan bahwa usia dan masa kerja sebagai karakteristik personal mempunyai korelasi secara positif dengan komitmen organisasi. Orang-orang yang mempunyai usia yang lebih tua akan lebih komitmen daripada yang muda. Demikian pula dengan masa kerja yaitu orang yang mempunyai masa lebih lama akan lebih komitmen daripada orang yang mempunyai masa kerja pendek.

Faktor gender yang mempengaruhi komitmen organisasi, menurut Roberts Karlene dan David Hunt (1991: 147) wanita biasanya mempunyai komitmen yang lebih tinggi daripada pria karena para wanita mempunyai sedikit alternatif dalam mencari pekerjaan dibandingkan dengan pria. Namun menurut Greenberg dan Baron (1995) bahwa banyak penelitian menunjukkan wanita mempunyai komitmen lebih

rendah daripada pria karena para wanita lebih berpikir tradisional dan tidak berusaha mencapai karier yang lebih tinggi.

2.2.2. Delegasi Wewenang

Menurut M. Manullang (1988), bahwa salah satu prinsip organisasi adalah delegasi wewenang, ada tiga unsur menurut M. Manullang yang mempengaruhi delegasi wewenang terhadap komitmen yaitu tugas (*responsibility*), kekuasaan (*authority*), dan pertanggungjawaban (*accountability*). M. Manullang juga mengartikan bahwa wewenang delegasi sebagai tingkatan dimana seseorang manajer dapat mengambil keputusan dengan tugas-tugas tertentu dan memandang seberapa penting pekerjaannya dan karyawannya.

M. Manullang (1988) delegasi wewenang sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka akan lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Agency theory menjelaskan fenomena yang terjadi apabila atasan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan untuk melakukan tugas atau otoritas untuk membuat keputusan (Anthony dan Govindarajan, 1998).

Melibatkan karyawan dalam suatu perusahaan sudah dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Strategi melibatkan karyawan tersebut

merupakan suatu cara untuk membangkitkan potensi karyawan, jika benar delegasi wewenang dapat memunculkan potensi karyawan, maka dapat dipastikan bahwa strategi ini akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan dikatakan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, jika:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan mereka.
2. Memandang pekerjaan sebagai pusat perhatian hidup.
3. Memandang bagaimana pekerjaan dan seberapa baik hasil kerja mereka sebagai bagian dari konsep pribadi.

Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi cenderung untuk melibatkan diri secara mendalam pada pekerjaannya. Menurut Sukanto Reksohadiprodjo (1984) pendelegasian wewenang merupakan alokasi atau pembebanan tugas, wewenang dan permintaan akan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas. Pendelegasian wewenang dan pelaksanaannya harus jelas. Tentu saja perlu keluwesan tertentu agar pelaksanaan tugas berjalan sebagaimana mestinya. Berbagai prinsip pendelegasian wewenang, diantaranya adalah:

1. Prinsip definisi fungsi, yaitu bahwa isi setiap posisi atau kedudukan haruslah dibatasi dengan jelas sedang hubungan wewenang perlu digariskan semacam deskripsi jabatan.
2. Prinsip scalar, yaitu kebalikan adanya rantai hubungan wewenang langsung atasan bawahan secara menyeluruh dan bawah harus tahu siapa atasannya.

3. Prinsip tingkat wewenang, yang menyatakan bahwa wewenang mengambil keputusan itu selalu ada dan keputusan yang tak dapat dilakukan pada suatu tingkat hendaknya dilakukan oleh atasan.
4. Prinsip kemutlakan tanggung jawab, berarti bahwa tanggung jawab bawahan pada atasan itu mutlak sebaliknya atasan tak dapat menghindari tanggung jawab walaupun dia telah mendelegasikan wewenangnya.
5. Prinsip paritas antara wewenang dan tanggung jawab, yang berarti bahwa manajer di dalam menjalankan wewenangnya juga harus bertanggung jawab sama terhadap hasil-hasilnya.

Menurut Kootz dan O' Donnell mengemukakan berbagai syarat pendelegasian wewenang, yaitu:

1. Rencana dan kebijaksanaan harus jelas.
2. Tugas dan wewenang harus dibatasi sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. Orang yang diberi tugas dipilih secara seksama.
4. Komunikasi terbuka.
5. Sistem pengawasan.

Karena merasa identik dengan pekerjaannya, maka mereka ingin orang lain mengenali mereka berdasarkan pekerjaannya dan diketahui bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Dengan kata lain seseorang dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan merasa kerja adalah aspek yang paling penting dalam kehidupan mereka.

Delegasi wewenang muncul sebagai hasil dari kombinasi karakter pribadi seseorang dengan faktor dalam organisasi. David J. Cherrington mengatakan bahwa seseorang akan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi jika mereka lebih melibatkan diri dalam *work ethic* atau jika mereka menetapkan konsep pribadi mereka sesuai dengan prestasi kerja mereka. Tingginya tingkat keterlibatan kerja seseorang juga dihubungkan dengan jangka waktu seseorang melakukan pekerjaan tersebut dan tingkat *job enrichment* dalam pekerjaan, disamping kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan penting yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Saat ini pimpinan perusahaan tidak bisa mengabaikan tingkat keterlibatan kerja karyawan, bahkan perlu mendorong dan meningkatkan keterlibatan kerja. Beberapa alasan yang dapat dikemukakan untuk menjawab pertanyaan mengapa tingkat keterlibatan kerja perlu diperhatikan adalah adanya bukti yang menunjukkan bahwa seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada seseorang yang tidak merasa terlibat dalam pekerjaan. Bukti lain juga menyebutkan bahwa seseorang akan lebih merasa bahagia bekerja dalam perusahaan tersebut jika mereka terlibat dalam pekerjaannya, keadaan ini akan menurunkan tingkat absen karyawan (Igbaria et. All:1994).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Igbaria, Parasuraman dan Badawy di cantumkan beberapa hasil studi terhadap keterlibatan kerja, diantaranya adalah:

1. Keterlibatan kerja muncul bersama dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Keterlibatan kerja dapat berfungsi sebagai indikator (alat prediksi atau perkiraan) dari kepuasan kerja, komitmen kerja dan performance.
3. Keterlibatan kerja merupakan indikator atau alat dalam hubungan antara individu, situasi pekerjaan dengan kepuasan kerja, tingkat absen dan performance.

Sedangkan hasil penelitian Igbaria, Parasuraman dan Badawy menunjukkan:

1. Terdapat hubungan berbentuk U antara usia, organisasi tenure, lama kerja di suatu bagian dalam perusahaan dengan keterlibatan kerja.
2. Hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan karakteristik pekerjaan, upah, harapan karier, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2.2.3. Etika Kerja Islami

Menurut A. Sonny (1991), etika dapat diartikan sebagai aturan tentang prinsip-prinsip moral yang menentukan ukuran tentang baik atau jelek, benar atau salah dari tindakan seseorang atau masyarakat umum, sehingga akan menjadi pedoman bagi tingkah laku seseorang atau suatu kelompok. Secara konsep tujuan dari etika adalah untuk menetapkan prinsip-prinsip perilaku yang akan membantu orang untuk membantu pilihan dari serangkaian tindakan.

Menurut Triyuwono (2000), mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah menyebarkan rahmad pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Walaupun tujuan itu agaknyanya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan pada tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*). Sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari

dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar.

Menurut Triyuwono (2000), mengungkapkan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syari'ah, yang terdiri dari Al-qur'an, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. Didasarkan pada sifat keadilan, etika sayri'ah bagi umat islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syari'ah, bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat.

Menurut Tryono (2000) syariah pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*auter dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari syari'ah.

Menurut Afzulurrahman (1995), mengungkapkan bahwa banyak ayat *Al-Qur'an* yang menekankan penting seseorang bekerja. Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), (QS. An- Najm: 39-40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat itu bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari

alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Ali (1988) dalam Yousef (2000) juga menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja dengan keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang akan diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islami berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: Bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (QS An-Nisa: 32). Ada jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al- Fussilat: 10).

Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Menurut Ali (1988) dalam Yuosef (2000), pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan.

Etika kerja Islami dalam beberapa tahun, budaya dari dunia Arab lebih ditekankan pada kerja sebagai kegiatan yang layak untuk memenuhi keinginan. Sikap ini pun terjadi di negara Indonesia. Hasil dari budaya ini adalah menekankan adanya etika kerja Islam yang perlu dimiliki setiap orang muslim, artinya setiap orang muslim harus mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup mereka. Mereka menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari

bekerjanya. Mereka mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dan tujuannya.

Etika kerja Islam yang khas ini membuat penampilan kerja (kinerja) atasan menjadi lebih tinggi. Kelompok agamawan memandang bahwa kepandaian yang dimiliki oleh manusia adalah pemberian yang Maha Pencipta untuk digunakan dalam bentuk kerja keras dan melakukan pelayanan berdasarkan kewajiban moral. Manusia harus bekerja keras untuk dapat hidup terus, oleh karena itu mereka memperoleh alasan yang baik untuk bekerja keras karena menikmati hasilnya. Untuk beberapa generasi berikutnya, bekerja keras merupakan suatu jalan untuk memperbaiki standar kehidupan.

Etika dalam Islam menyangkut norma dan tuntutan atau ajaran yang mengatur sistem kehidupan individu atau lembaga (*corporate*), kelompok (lembaga atau *corporate*) dan masyarakat dalam interaksi hidup antar individu, antar kelompok atau masyarakat dalam konteks bermasyarakat maupun dalam konteks hubungan dengan Allah dan lingkungan.

Perintah Allah di dalam wahyu-Nya memang tidak berhenti hanya pada tataran beribadah secara ritual belaka, tetapi juga terkait erat dengan perbuatan-perbuatan baik terhadap sesama manusia dan lingkungan sebagai implementasi dari kesalehan sosial dari umat Islam yang dituntut untuk berlaku baik (beramal shaleh). Di samping itu Islam dengan wahyu Al-Qur'an sangat mencela dan melarang atas perilaku yang buruk dan merugikan terhadap diri sendiri, sesama manusia dan lingkungan. Bahkan Allah sangat melaknat terhadap manusia atau kaum yang

melakukan kejahatan dan kemungkarannya dan membuat bencana kerusakan di muka bumi ini. Seperti dalam Al-Qur'an pada surat Muhammad ayat 22 dan 23. Allah berfirman yang artinya "Maka apakah kiranya jika kamu berkuasa kamu akan membuat kerusakan di muka bumi dan memutuskan hubungan kekeluargaan?. Mereka itulah yang akan dilaknat Allah dan ditulikan –Nya telinga mereka dan dibutakan –Nya penglihatan mereka.

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Flippo (1984, hal 128) bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, ketangguhan, dan inisiatif.

Demikian pula menurut Robbins (1996, hal 218) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu $\text{kinerja} = f(A;M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan atau individu dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. Dengan

perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kinerja dengan baik. Bila sekelompok karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

2.2.4.2. Jenis Kinerja

1. Kinerja Strategik

Kinerja strategik suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dalam kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi. Biasanya kebijakan strategik dipegang oleh *top management* karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar yang melingkupi kehidupan perusahaan. Misalnya keberhasilan menanggulangi perusahaan-perusahaan saingan merupakan kinerja strategi mengatasi lingkungan luar perusahaan. Untuk menentukan strategi melawan pihak saingan tentunya pimpinan perusahaan harus mengetahui posisi perusahaannya. Termasuk didalamnya posisi keuangan perusahaan, misalnya likuiditas perusahaan. Informasi tentang keuangan datang dari dalam perusahaan.

Demikian pula posisi kekuatan pemasaran perusahaan, misalnya pertumbuhan penjualan dari tahun ke tahun akan mempengaruhi strategi pimpinan perusahaan menghadapi persaingan. Oleh karena itu kecepatan dan ketepatan informasi dari unit-unit kerja intern perusahaan dapat menentukan kecepatan dan ketepatan strategi menghadapi pihak luar dengan perkataan lain, kinerja pimpinan perusahaan dalam menentukan strategi dipengaruhi pula oleh kinerja karyawan unit-unit yang mendukungnya. Disamping itu kinerja strategik meliputi kemampuan membuat visi ke depan tentang kondisi makro ekonomi negara yang akan berpengaruh kepada kelangsungan hidup perusahaan.

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau berkerja pada unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi. Disamping itu kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumberdaya yang digunakan perusahaan. Kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumberdaya manusia yang mengerjakannya. Misalnya manajer produksi dengan seluruh stafnya harus mempunyai kemampuan optimal melakukan

sinergi antara bahan baku teknologi agar menghasilkan produk yang direncanakan baik kuantitas maupun kualitas.

Demikian pula manajer pemasaran beserta seluruh jajarannya harus mampu memadukan berdasarkan sinergi yang tepat antara biaya promosi, media promosi dan teknologi multimedia, agar produk yang harus dipasarkan mencapai sasaran konsumen sesuai dengan target penjualan.

2.2.4.3. Teknik Menentukan Standar Dan Mengukur Kinerja Organisasi Yaitu:

1. Menentukan standar kinerja organisasi dengan cara:
 - a. Menentukan sistem nilai dan ukuran nilai
 - b. Melaksanakan dan mengawasi standar kerja
 - c. Ukuran kinerja perorangan
2. Faktor Yang Digunakan Untuk Mengukur Kinerja Perusahaan.

Kinerja perusahaan tidak hanya berdasarkan penilaian atas tingkat keuntungan yang diperoleh, tetapi proses bagaimana keuntungan yang sangat besar, tetapi hal tersebut dilakukan dengan berbagai tindakan yang melanggar hukum, maka kinerja perusahaan dianggap tidak baik. Oleh karena itu survei menentukan peringkat perusahaan yang dipaparkan dalam bab ini adalah mengukur kinerja dengan cara atau katagori sebagai berikut:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Hubungan Interpersonal

Tingkat dimana karyawan atau pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik, kerjasama antara rekan dalam unit kerjanya.

Berdasarkan teori-teori yang ada, kinerja karyawan dapat disimpulkan mencakup item kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam berkerja dan kemampuan kerjasama tiap individu.

Hasil kerja suatu negara merupakan hasil kerja dari kemampuan sumber daya manusia yang mereka miliki. Dengan perkataan lain, kemajuan ekonomi dan kesejahteraan suatu bangsa tergantung pada kemampuan menghasilkan karya di bidang ekonomi, kesejahteraan sosial dan melakukan pertukaran sumber daya manusia itu sendiri. Dalam hal ini kemampuan dan kemajuan ekonomi suatu negara bukan satu-satunya ukuran untuk menilai keberhasilan, tetapi harus pula dinilai kemampuannya menciptakan pertumbuhan ekonomi dan menciptakan sarana pertukaran informasi. Bila ketiga faktor diatas dilaksanakan dengan baik, akan mendorong terciptanya kesejahteraan anggota masyarakat ke tingkat yang lebih tinggi.

“Pengaruh Komitmen, Delegasi Wewenang Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT Badak Kalimantan Timur”. Dalam penelitian ini perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur sedang dalam masa transisi, dari Sistem Sentralisasi ke Sistem Otonomi Daerah dituntut untuk lebih mandiri dalam mengelola sumberdaya dan mandiri juga dalam memenuhi kebutuhan daerahnya, tanpa bantuan dari pusat. Di dalam sistem ini sumberdaya yang mempunyai prestasi atau kinerja yang bagus itulah yang diperhatikan sedangkan yang tidak akan dikebelakangkan atau lebih parah lagi dipensiunkan dini atau dipecat. Dan oleh karena itu mau tak mau para karyawan diharuskan haruskan untuk bekerja dengan lebih giat lagi, untuk

menghadapi tantangan-tantangan tersebut supaya dapat mencapai hasil yang maksimal bagi dirinya maupun bagi perusahaan. Dengan adanya Komitmen, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami akan meningkatkan kinerja karyawan dan prestasi kerja karyawan atau meningkatkan kemampuan bekerjanya.

3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesa di muka maka kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hipotesis ditunjukkan sebagai berikut:

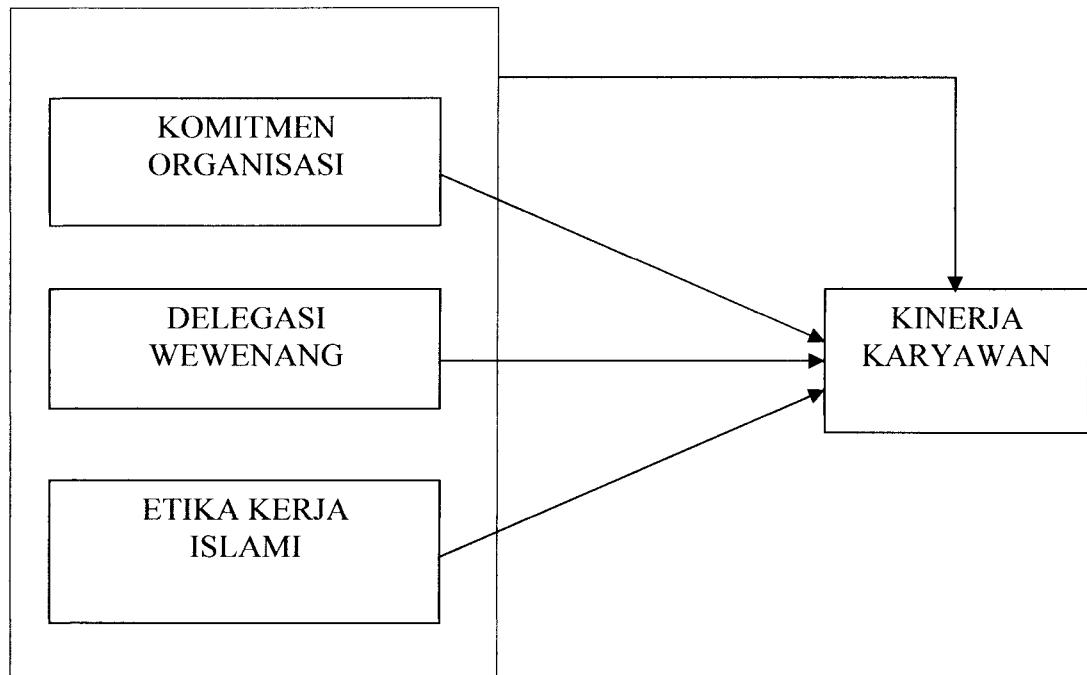
“ Komitmen, Delegasi Wewenang Dan Etika Kerja Islami mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Badak ”

Iverson (1996), konsisten dengan model Guest (1978, 1992, 1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total (*the total causal effect*) dari *positif affectivity*, keamanan kerja (*job security*), kepuasan kerja (*job satis factor*), motivasi kerja (*job motivation*), kesempatan lingkungan (*environmental opportunity*) terhadap kinerja karyawan (dalam Yousef, 2002).

Di samping itu Yousef (2002) juga mengungkapkan bahwa *affective comment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* terhadap kinerja karyawan. *Continuance commitment* pengaruh etika kerja islam pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* terhadap kinerja karyawan. *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* terhadap kinerja karyawan.

Randall dan Cote (1991) dengan berbagai pendekatannya yang menunjukkan delegasi wewenang mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan kuat. Dari komitmen ini keterlibatan kerja islam dalam pengaruh yang kuat untuk komitmen organisasi. Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja (dalam hal ini etika kerja protestan) yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon komitmen organisasi. Sedangkan peran delegasi wewenang sebagai mediasi antara etika kerja protestan, komitmen organisasi dan komitmen pekerjaan, menurut Witt (1993) menyarankan bahwa tugas kerja yang tidak memuaskan untuk pekerja akan menyebabkan sikap kerja yang tidak menyenangkan terhadap organisasi. Hasil ini lebih konsisten dengan peemuan-penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya menolong komitmen selanjutnya (Piere dan Dunham, 1997).

Temuan Cohen (1999), konsisten dengan Randall dan Cote (1991) yang lebih menekankan pernyataan bahwa model komitmen kerja, komitmen organisasi merupakan variabel endogen dan etika kerja Protestan merupakan variabel eksogen, sementara keterlibatan kerja menjadi perantara hubungan ini.



3.1. Rumusan Hipotesis

Ada pengaruh komitmen karyawan, delegasi wewenang dan etika kerja Islami baik secara bersama-sama atau serentak dan individual atau farsial terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah Perusahaan PT Badak yang dimana sasarannya adalah karyawan yang bekerja di PT Badak.

3.2. Varibel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel

A. Variabel Independen atau Variabel bebas (X), terdiri dari:

- a. Pengaruh Komitmen (X1)
- b. Delegasi Wewenang (X2)
- c. Etika Kerja Islami (X3)

B. Variabel Dependen atau variabel terikat (Y), yaitu Kinerja Karyawan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah rumusan mengenai kasus dan atau variabel yang akan dicari untuk dapat ditemukan dalam penelitian di dunia nyata, di dunia empiris atau di lapangan yang dapat dialami (Sigit, 2003:16).

3.3.1. Komitmen

Komitmen Karyawan pada organisasi atau perusahaan adalah salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Komitmen Organisasi yaitu dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan –tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi. Adapun indikator dari komitmen tersebut adalah:

1. Karena adanya perasaan suka dan tidak suka.
2. Adanya ikatan emosional
3. Faktor finansial, dengan indikator:
 - a. Upah
 - b. Tunjangan
4. Faktor fisik lingkungan, dengan indikator:
 - a. Suasana kerja
 - b. Sarana pekerjaan
 - c. Lingkungan kerja
5. Faktor sosial, dengan indikator:
 - a. Hubungan antar karyawan
 - b. Hubungan karyawan dengan atasan
6. Faktor psikologis, dengan indikator:
 - a. Rasa nyaman/betah pada saat bekerja

3.3.2. Delegasi Wewenang

Delegasi Wewenang sering disebut pelimpahan wewenang bahkan kadang-kadang hanya disebut delegasi, mengandung pengertian penyerahan sebagai hak untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur dari pada delegasi wewenang adalah kekuasaan atau hak, tugas, dan tanggung jawab. Adapun indikator dari delegasi wewenang tersebut adalah:

1. Kekuasaan atau hak
2. Tugas
3. Tanggung Jawab

3.3.3. Etika Kerja Islami

Etika sering diartikan sama dengan moralitas. Etika maupun moralitas menunjukkan kebiasaan hidup yang baik-baik. Sehingga orang yang tidak menunjukkan kebiasaan yang baik sering disebut tidak mempunyai etika atau tidak bermoral. Kebiasaan hidup yang baik-baik tersebut terinternalisasi pada setiap orang dan menjadi perilaku yang terulang-ulang sebagai sebuah kebiasaan. Etika Kerja Islami adalah bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: Bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan (QS An-Nisa: 32). Ada

jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al- Fussilat: 10). Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Menurut Ali (1988) dalam Yuosef (2000), pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan. Etika kerja Islam menyangkut norma dan tuntutan atau ajaran yang mengatur system kehidupan individu atau lembaga (*corporate*), kelompok (lembaga atau *corporate*) dan masyarakat dalam interaksi hidup antar individu, antar kelompok atau masyarakat dalam konteks bermasyarakat maupun dalam konteks hubungan dengan Allah dan lingkungan. Adapun indikator dari etika kerja Islami tersebut adalah:

1. Aturan perilaku dan moralitas
2. Emosi situasi kerja
3. Bertanggung Jawab
4. Jujur dan Adil
5. Disiplin kerja
6. Hubungan antar karyawan
7. Hubungan karyawan dengan atasan

3.3.4. Kinerja Karyawan

Kinerja, yang seharusnya mencerminkan masa lalu, bukan tujuan yang harus dicapai, melainkan sarana untuk memasuki masa depan yang lebih produktif. Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya melakukannya; karyawan

harus bertindak menurut penilaian itu. Biasanya, atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya, bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Flippo (1984, hal 128) bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, ketangguhan, dan inisiatif.

Demikian pula menurut Robbins (1996, hal 218) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu $\text{kinerja} = f(A;M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Adapun indikator dari kinerja tersebut adalah:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Hubungan Interpersonal

Tingkat dimana karyawan atau pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik, kerjasama antara rekan dalam unit kerjanya

4.1. Alat Pengumpulan Data

4.1.2. Wawancara

Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Wawancara salah satu bagian yang terpenting dari setiap survei. Tanpa, wawancara penelitian akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden.

4.1.3. Kuesioner

Informasi yang diperoleh melalui permintaan keterangan-keterangan kepada pihak yang memberikan keterangan atau jawaban (responden). Datanya berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Adapun data yang diambil dan cara kuesioner adalah data tentang pelatihan dan pengembangan karier di Perusahaan PT Badak, menggunakan metode kuesioner tipe pilihan atau multiplechoice. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian diberikan skor menggunakan skala *likert*, dengan 5 klasifikasi jawaban yang diberikan yaitu:

- a. Jawaban A diberi nilai 5.
- b. Jawaban B diberi nilai 4.
- c. Jawaban C diberi nilai 3.
- d. Jawaban D diberi nilai 2.
- e. Jawaban E diberi nilai 1.

4.1.4. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari literatur, jurnal-jurnal, buku-buku yang berhubungan dengan komitmen, delegasi wewenang, etika kerja Islami dan kinerja karyawan.

5.1. Populasi Dan Sampel

5.1.1. Populasi

Menurut Sugiyono (1999 : 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek.

Menurut Djarwanto dan Pangestu (1993 :107) populasi adalah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa dimiliki populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan yang berkerja di perusahaan PT Badak yang beragama Islam.

5.1.2. Sampel

Sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel yang akan diambil pada penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan dari 1000 karyawan yang ada di Perusahaan PT Badak. Adapun metode sampel yang akan digunakan untuk menentukan calon responden ini adalah metode Random Sampling, dimana penulis mengambil sampel secara acak pada masing-masing karyawan di Perusahaan PT Badak (Cooper dan Mory, 1999).

6.1. Data yang diperlukan

1. Data Primer

Dalam rangka untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian, data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti untuk mendukung data-data informasi melalui angket tersebut peneliti juga mengadakan wawancara langsung kepada responden.

2. Data Sekunder

Untuk mendukung data penelitian tersebut, disamping melalui angket dan wawancara, maka peneliti mendapatkan data administratif yang diperoleh dari dokumen-dokumen di bagian kepegawaian perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur. Seperti laporan-laporan kinerja bulanan karyawan

diperusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur dan buku-buku yang berkaitan dengan pokok masalah dalam penelitian ini.

7.1. Instrumen Pengumpulan Data

7.1.1. Uji Validitas Kuesioner

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner dan mengetahui kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada pertanyaan kuesioner tersebut terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Mengukur tingkat validitas suatu kuesioner dapat dilakukan dengan cara:

1. Melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total score konstruk atau variabel.
2. Menghitung korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total score.
3. Menguji apakah butir-butir pertanyaan yang dapat digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur maka akan memiliki nilai loading faktor yang tinggi.

Dalam perhitungan koefisien korelasi antar – skor tersebut digunakan rumus *Pearson Product – Moment Coefficient of correlation* (Sigit 2003:155; Sugiyono, 2003: 182) sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dalam hal ini :

r = korelasi antar skor item dan skor total

x = skor item

y = skor total

n = jumlah sampel yang digunakan dalam *pre-test*

Syarat-syarat untuk menyatakan validitas setiap pernyataan adalah:

- a. Apabila skor pernyataan yang telah disusun berkorelasi positif dengan skor totalnya.
- b. Nilai koefisien korelasi lebih dari 0,50.

7.1.2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas adalah derajat, penelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar, 2000:57). Uji ini dilakukan secara internal untuk mengetahui konsistensi atau keandalan (*realible*) dari butir-butir pernyataan yang telah teruji validitasnya sehingga apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama akan memperoleh α (alpha) dengan pertimbangan bahwa kuesioner yang digunakan adalah nondikotomi dan koefisien alpha merupakan formula dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran (Azwar, 2000:59).

Rumus koefisien α sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{2\{S_x^2 - (S_{y1}^2 + S_{y2}^2)\}}{S_x^2}$$

Dalam hal ini :

α = koefisien reliabilitas

S_x^2 = varians skor subyek pada keseluruhan test terhadap x

S_y^2 = varians skor subyek pada keseluruhan test terhadap y

Y = skor total

8.1. Analisis Data

8.1.2. Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa analisis yaitu:

A. Analisis Deskriptif

Adalah analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh para responden dengan membuat daftar atau tabel deskriptif.

B. Analisis Verifikatif

Adalah analisis yang digunakan untuk membuktikan dan menguji hipotesis.

Adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah hubungan lebih dari dua variabel artinya bahwa tidak ada nilai Y tertentu untuk nilai X tertentu, terdapat banyak kemungkinan nilai Y untuk nilai X tertentu karena nilai Y tersebut dipengaruhi oleh banyak variabel.

Analisis regresi linier untuk lebih dari dua variabel disebut analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) yang dinyatakan dalam persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Di mana Y variabel yang dipengaruhi, sedangkan X_1, X_2, \dots, X_k adalah variabel yang mempengaruhi.

Maka untuk menentukan koefisien korelasi masing-masing variabel bebas terhadap variabel bebas dengan menggunakan model regresi untuk tiga prediktor (Sugiyono, 2003:221) dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 \dots \dots \dots (1)$$

Dalam hal ini :

Y= Kinerja Karyawan

X1= Komitmen

$$Y = a + b_2X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Dalam hal ini :

Y= Kinerja Karyawan

X2= Delegasi Wewenang

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (3)$$

Dalam hal ini :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komitmen

X2 = Delegasi Wewenang

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots \dots \dots (4)$$

Dalam hal ini :

Y = Kinerja Karyawan

X2 = Delegasi Wewenang

X3 = Etika kerja islami

Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui keterhandalan masing-masing koefisien $b_1 \dots b_k$.

$$T_h = \frac{b}{S_{b1}}$$

Keterangan :

T_h = harga statistik t

B = Koefisien regresi

S_b = standart deviasi penafsir koefisien regresi

Kriteria uji :

H_0 ditolak bila F dihitung $>$ F tabel

H_0 diterima bila F dihitung $<$ F tabel

2. Analisis Korelasi Berganda

Koefisien determinasi (R) menunjukkan besarnya R^2 yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + \dots + b_n \sum X_n Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R	= Koefisien determinasi
$X_1, X_2 \dots X_n$	= Variabel independen
Y	= Variabel dependen
n	= Jumlah sampel
$b_1, b_2 \dots b_n$	= Koefisien regresi

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara semua variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y). rumus yang digunakan adalah :

$$R^2 = \frac{n(b_{1.23} \sum X_1 + b_{12.3} \sum X_1 \cdot X_2 + b_{13.2} \sum X_1 \cdot X_3) - (\sum X_1)^2}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) terletak antara 0 dan 1. jika nilai $R^2=1$ berarti 100% total variasi variabel terikat diterangkan oleh variabel bebas. Sedangkan jika $R^2=0$ berarti tidak ada variasi Y yang diterangkan oleh X_1, X_2, X_3 maupun X_4 .

Pengujian Hipotesis dengan Uji Serentak atau Uji F

a.) Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (Hipotesis Nihil)

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ (Hipotesis Alternatif)

Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

b.) Menentukan level signifikansi dengan F tabel dengan taraf signifikansi (α)

= 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)

c.) Mencari F hitung dengan Rumus :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data dalam variabel

R^2 = Koefisien determinasi

d.) Mengambil keputusan

Jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima.

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_a diterima. Atau

Jika angka signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima.

Jika angka signifikansi \leq 0,05 maka H_a diterima.

3. Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen yang lain dianggap konstan (dikontrol). Rumusnya adalah sebagai berikut (Mustofa, 1992, hlm 138):

$$r^2 = \frac{r_{y1-23\dots k} - (r_{yk-23\dots k(k-1)})(r_{1k-23\dots(k-1)})}{\sqrt{(1 - r_{yk-23\dots(k-1)}^2)}\sqrt{(1 - r_{1k-23\dots(k-1)}^2)}}$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien korelasi parsial

Y = Variabel dependen

$X_{1,2,3,\dots,k}$ = Variabel independen

Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial atau uji T

a. Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ (Hipotesis Nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan Variabel Terikat (Y)

$H_a : b_i \neq 0$ (Hipotesis Alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan Variabel Terikat (Y)

- b. Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t-Tabel dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = $(n-k-1)$
- c. Menghitung t-Statistik dengan Rumus :

$$t\text{-Hitung} = \frac{r_{y2-1/1-2} \sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1 - r_{y2-1/y1-2}^2}}$$

- d. Mengambil kesimpulan

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima. Atau

Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika angka signifikansi $\leq 0,05$ maka H_a diterima

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.1.1. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r_{xy}) dengan 0,5. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No	Korelasi (r_{hitung})	Keterangan	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X_1), Koef. Alpha = 0,7968			
X1.1	0,681	> 0,5	Valid
X1.2	0,631	> 0,5	Valid
X1.3	0,658	> 0,5	Valid
X1.4	0,645	> 0,5	Valid
X1.5	0,689	> 0,5	Valid
X1.6	0,676	> 0,5	Valid
X1.7	0,529	> 0,5	Valid
X1.8	0,656	> 0,5	Valid
Delegasi Wewenang (X_2), Koef. Alpha = 0,8073			
X2.1	0,567	> 0,5	Valid
X2.2	0,589	> 0,5	Valid
X2.3	0,643	> 0,5	Valid
X2.4	0,661	> 0,5	Valid
X2.5	0,614	> 0,5	Valid
X2.6	0,643	> 0,5	Valid
X2.7	0,588	> 0,5	Valid
X2.8	0,628	> 0,5	Valid
X2.9	0,586	> 0,5	Valid
X2.10	0,528	> 0,5	Valid

Etika Kerja Islami (X ₃), Koef. Alpha = 0,8938			
X3.1	0,619	> 0,5	Valid
X3.2	0,667	> 0,5	Valid
X3.3	0,616	> 0,5	Valid
X3.4	0,600	> 0,5	Valid
X3.5	0,567	> 0,5	Valid
X3.6	0,542	> 0,5	Valid
X3.7	0,641	> 0,5	Valid
X3.8	0,589	> 0,5	Valid
X3.9	0,525	> 0,5	Valid
X3.10	0,624	> 0,5	Valid
X3.11	0,619	> 0,5	Valid
X3.12	0,607	> 0,5	Valid
X3.23	0,547	> 0,5	Valid
X3.14	0,549	> 0,5	Valid
X3.15	0,599	> 0,5	Valid
X3.16	0,524	> 0,5	Valid
X3.17	0,548	> 0,5	Valid
X3.18	0,566	> 0,5	Valid
X3.19	0,521	> 0,5	Valid
X3.20	0,524	> 0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y), Koef. Apha= 0,8785			
Y1.1	0,594	> 0,5	Valid
Y1.2	0,570	> 0,5	Valid
Y1.3	0,559	> 0,5	Valid
Y1.4	0,640	> 0,5	Valid
Y1.5	0,693	> 0,5	Valid
Y1.6	0,609	> 0,5	Valid
Y1.7	0,614	> 0,5	Valid
Y1.8	0,607	> 0,5	Valid
Y1.9	0,596	> 0,5	Valid
Y1.10	0,560	> 0,5	Valid
Y1.11	0,538	> 0,5	Valid
Y1.12	0,543	> 0,5	Valid
Y1.13	0,529	> 0,5	Valid
Y1.14	0,658	> 0,5	Valid
Y1.15	0,661	> 0,5	Valid
Y1.16	0,576	> 0,5	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Dari Tabel 4.1 di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari 8 butir pernyataan untuk variabel

Komitmen Organisasi (X_1), 10 butir pernyataan untuk variabel Delegasi Wewenang (X_2), 20 butir pernyataan untuk variabel Etika Kerja Islami (X_3) dan 16 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

4.1.2. Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koef. Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X_1)	0,7968	Reliabel
2	Delegasi Wewenang (X_2)	0,8073	Reliabel
3	Etika Kerja Islami (X_3)	0,8938	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,8785	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien alpha sebesar 0,7968 untuk variabel Komitmen Organisasi. Koefisien alpha untuk variabel Delegasi Wewenang sebesar 0,8073. Koefisien alpha untuk variabel Etika Kerja Islami sebesar 0,8938. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan, besarnya koefisien alpha adalah 0,8785. Variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan mengenai Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang, Etika Kerja Islami dan Kinerja Karyawan merupakan pernyataan yang reliabel. Dari keempat hasil analisis reliabilitas diatas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

4.2. Analisis Diskriptif

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	64	64.0%
Perempuan	36	36.0%
Total	100	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa karyawan di Perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 64 orang atau sebesar 64% dan sisanya sebanyak 36 orang atau sebesar 36% adalah perempuan. Ini disebabkan PT Badak Bontang Kalimantan Timur merupakan perusahaan pengeboran dan pengolahan gas yang banyak membutuhkan karyawan yang kuat karena banyak bekerja di lapangan dan berhubungan dengan peralatan-peralatan besar sehingga banyak dibutuhkan tenaga laki-laki.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan umur responden, dibagi atas 4 kelompok, yaitu kelompok kurang dari 30 tahun, 30–40 tahun, 41 – 50 tahun dan lebih dari 50 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada Tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	14	14%
30 – 40 tahun	33	33%
41 – 50 tahun	25	25%
Lebih dari 50 tahun	28	28%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berumur kurang dari 30 tahun adalah sebesar 14% atau sebanyak 14 orang, yang berumur antara 30 – 40 tahun yaitu sebesar 33% atau sebanyak 33 orang, yang berumur 41 – 50 tahun sebesar 25% atau 25 orang dan yang berumur lebih dari 50 tahun sebesar 28% atau 28 orang. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas konsumen adalah berumur 30 – 40 tahun dan ini menunjukkan pada perusahaan tersebut mempunyai karyawan masih tergolong muda dan masih mempunyai tenaga yang kuat untuk bekerja di lapangan sehingga kinerjanya masih tinggi.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan responden pendidikan, terdiri atas 5 kelompok, yaitu SD, SLTP, SLTA, Akademi dan Sarjana. Hasil analisis data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	4	4%
SLTP	9	9%
SLTA	24	24%
Akademi	25	25%
Sarjana	38	38%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Dari Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan pendidikan mayoritas adalah sarjana sebesar 38% atau sebanyak 38 orang, sedangkan yang berpendidikan SD sebesar 4% atau 4 orang, SLTP sebesar 9% atau 9 orang, SLTA sebesar 24% atau 24 orang dan Akademi sebesar 25% atau 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dalam merekrut tenaga kerja lebih mengutamakan yang lulusan sarjana, terutama sarjana pertambangan, karena dengan dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi maka akan memudahkan perusahaan dalam memberikan tugas dan pekerjaan karena bekal pengetahuan yang sudah banyak.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Berdasarkan masa kerja responden, terdiri atas 4 kelompok, yaitu kurang dari 5 tahun, 5 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, dan lebih dari 15 tahun. Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 tahun	6	6%
5 – 10 tahun	21	21%
11 – 15 tahun	40	40%
Lebih dari 15 tahun	33	33%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Dari Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerja konsumen mayoritas adalah 11 – 15 tahun yaitu sebesar 40% atau sebanyak 40 orang, sedangkan distribusi masa kerja yang lain yaitu kurang dari 5 tahun sebesar 6% atau sebanyak 6 orang, 5 – 10 tahun sebesar 21% atau sebanyak 21 orang, dan lebih dari 15 tahun sebanyak 33 orang atau 33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki masa kerja yang lama sehingga karyawan sudah terbiasa dan sudah berpengalaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan.

4.2.5. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami

Pada penelitian ini penulis memberikan 5 alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab pertanyaan dengan berbagai tingkatan pada setiap butir pertanyaan. Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (skor 1); Tidak Setuju (Skor 2); Ragu-ragu (Skor 3); Setuju (Skor 4); Sangat Setuju (skor 5). Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah terhadap pertanyaan yang diajukan dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tahapan berikut ini dilakukan pengukuran skala pada tiap variabel yang diteliti yaitu skala interval. Pengukuran skala interval dilakukan untuk memberikan informasi mengenai jarak perbedaan interval antara tingkatan obyek yang satu dengan yang lainnya.

Untuk penentuan skor, maka rumus yang digunakan adalah (Zainal Mustofa, 1996, hlm. 19):

- Menentukan banyak kelas

$$K = 1 + 3,322 \log n$$

$$K = 1 + 3,322 \log 70$$

$$K = 1 + 3,322 (1,845)$$

$$K = 1 + 6,129$$

$$K = 7,129$$

$$K = 7$$

- Menentukan besarnya interval kelas

$$i = \text{jarak} / \text{banyak kelas}$$

$$i = (5-1) / 7$$

$$i = 4/7$$

$$i = 0,57$$

Dari hasil diatas, maka interval skor dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.3.5

Interval Skor Penilaian Responden

Interval	Keterangan
1,0 - 1,57	Sangat Buruk Sekali
1,58 - 2,14	Sangat Buruk
2,15 - 2,71	Buruk
2,72 - 3,28	Cukup
3,29 - 3,86	Baik
3,87 - 4,43	Sangat Baik
4,44 - 5,0	Sangat Baik Sekali

4.2.5.1. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi.

Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 8 butir pernyataan. Berikut hasil jawaban responden terhadap item-item pada variabel Komitmen Organisasi.

Tabel 4.7
Penilaian Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SST	ST	N	TS	STS		
1	11	57	26	5	1	3.71	Tinggi
2	11	47	34	5	3	3.57	Tinggi
3	27	47	19	7	0	3.93	Tinggi
4	29	44	23	4	0	3.63	Tinggi
5	16	53	25	5	1	3.76	Tinggi
6	19	49	24	7	1	3.76	Tinggi
7	24	48	19	7	2	3.82	Tinggi
8	12	56	24	7	1	3.70	Tinggi
Total Rata-rata (Mean) Komitmen Organisasi						3.78	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,78, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 3,96 pada pernyataan karyawan senang terikat pada perusahaan ini dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,57 pada pernyataan karyawan senang membanggakan perusahaan dengan orang di luar perusahaan. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,78 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Komitmen Organisasi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi.

4.2.5.2. Penilaian Responden terhadap Delegasi Wewenang.

Variabel Delegasi Wewenang terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut hasil jawaban responden terhadap item-item pada variabel Komitmen Organisasi.

Tabel 4.8
Penilaian Responden terhadap Variabel Delegasi Wewenang (X₂)

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SST	ST	N	TS	STS		
1	34	38	20	7	1	3.97	Tinggi
2	18	44	15	22	1	3.56	Tinggi
3	27	40	19	12	2	3.78	Tinggi
4	25	42	17	14	2	3.74	Tinggi
5	21	35	30	13	1	3.6	Tinggi
6	26	43	22	8	1	3.85	Tinggi
7	26	32	33	6	3	3.73	Tinggi
8	16	54	17	12	1	3.72	Tinggi
9	22	44	23	9	2	3.75	Tinggi
10	14	50	27	9	0	3.69	Tinggi
Total Rata-rata (Mean) Variabel Delegasi Wewenang						3.74	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa variabel Delegasi Wewenang, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,74, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 3,97 pada pernyataan karyawan selalu di percaya. oleh pimpinan karyawan, mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,56 pada pernyataan didalam berkerja karyawan selalu diperintah dan diawasi oleh pimpinan karyawan. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Delegasi Wewenang mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi.

4.2.5.3. Penilaian Responden terhadap Etika Kerja Islami

Variabel Etika Kerja Islami terdiri dari 20 butir pernyataan. Berikut hasil jawaban responden terhadap item-item pada variabel etika kerja islami.

Tabel 4.9
Etika Kerja Islami (X₃)

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SST	ST	N	TS	STS		
1	15	53	22	7	3	3.70	Tinggi
2	19	45	25	10	1	3.72	Tinggi
3	25	35	25	13	2	3.69	Tinggi
4	13	52	23	12	0	3.67	Tinggi
5	27	48	16	9	0	3.93	Tinggi
6	22	47	20	8	3	3.76	Tinggi
7	21	45	25	7	2	3.77	Tinggi
8	18	50	23	9	0	3.78	Tinggi
9	14	49	24	11	2	3.60	Tinggi
10	17	57	16	10	0	3.81	Tinggi
11	22	27	35	13	3	3.51	Tinggi
12	23	41	23	12	1	3.73	Tinggi
13	23	44	16	14	3	3.70	Tinggi
14	37	38	13	11	1	3.99	Tinggi
15	21	35	32	9	3	3.63	Tinggi
16	9	30	38	19	4	3.22	Sedang
17	13	50	27	8	2	3.64	Tinggi
18	28	36	24	7	5	3.76	Tinggi
19	21	36	30	9	4	3.61	Tinggi
20	15	59	14	11	1	3.76	Tinggi
Total Rata-rata (Mean) Etika Kerja Islami						3.70	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islami, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,70, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 3,99 pada pernyataan bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri dan bertanggung jawab dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,22 pada pernyataan

Seseorang harus bekerja keras secara, konsisten sesuai tanggung jawabnya. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel etika kerja islami mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi.

4.2.6. Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 16 butir pernyataan,. Hasil jawaban responden rata-rata pada variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SST	ST	N	TS	STS		
1	14	42	34	7	3	3.57	Tinggi
2	23	48	27	1	1	3.91	Tinggi
3	15	41	38	6	0	3.66	Tinggi
4	38	39	18	4	1	4.09	Tinggi
5	20	46	30	3	1	3.82	Tinggi
6	33	47	14	5	1	4.06	Tinggi
7	22	42	27	7	2	3.76	Tinggi
8	22	42	30	5	1	3.8	Tinggi
9	12	34	43	10	1	3.47	Tinggi
10	15	56	27	2	0	3.84	Tinggi
11	31	37	29	3	0	3.97	Tinggi
12	26	33	32	8	1	3.75	Tinggi
13	20	59	18	3	1	3.96	Tinggi
14	42	43	11	3	1	4.22	Sangat Tinggi
15	20	45	32	1	2	3.8	Tinggi
16	26	44	19	11	0	3.85	Tinggi
Total Rata-rata (Mean) Kinerja Karyawan						3.85	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,85, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4,22 pada pernyataan di perusahaan tercipta, sinergi antara karyawan, dengan karyawan lain dan semua bagian di segala bidang dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,47 pada pernyataan karyawan jarang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,85 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi.

4.3. Analisis Verifikatif (Inferensial)

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Model analisis Regresi Linear Berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_1), Delegasi Wewenang (X_2) dan Etika Kerja Islami (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur.

4.3.1. Analisis Regresi Berganda

Model Regresi Linear Berganda untuk variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil analisis Regresi Linear Berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.3.1.1
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
Konstanta	0,265				
Komitmen Organisasi (X1)	0,419	0,457	6,277	0,000	Signifikan
Delegasi Wewenang (X2)	0,296	0,332	4,910	0,000	Signifikan
Etika Kerja Islami (X3)	0,238	0,219	3,091	0,003	Signifikan
<i>SE of Estimate</i> = 0,2919		<i>F hitung</i> = 64,233			
<i>Adjusted R Square</i> = 0,667		<i>Sig F</i> = 0,000			
<i>R Square</i> = 0,667					
<i>(R) Multiple R</i> = 0,817					

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2006

Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengujian regresi linier berganda maka persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur sebagai berikut :

$$Y = 0,265 + 0,419X_1 + 0,296X_2 + 0,238X_3$$

Berdasarkan berbagai koefisien dalam persamaan Regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,265 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Komitmen Organisasi (X_1), Delegasi Wewenang(X_2), Etika Kerja Islami (X_3), yang mempengaruhi Kinerja Karyawan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,265.

- 2) Variabel Komitmen Organisasi (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,419. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,419 yang artinya apabila variabel Komitmen Organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,419 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Delegasi Wewenang (X_2), Etika Kerja Islami (X_3), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.
- 3) Pada variabel Delegasi Wewenang (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,296. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,296 yang artinya apabila pada variabel Delegasi Wewenang meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,296 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Komitmen Organisasi (X_1), Etika Kerja Islami (X_3), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Delegasi Wewenang dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.
- 4) Pada variabel Etika Kerja Islami (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,238. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,238 yang artinya apabila pada variabel Etika Kerja Islami meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,238 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Komitmen Organisasi (X_1), Delegasi

Wewenang (X_2), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Etika Kerja Islami dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

4.3.2. Analisis Korelasi Berganda

Koefisien determinasi (R) menunjukkan besarnya R^2 yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Besarnya R^2 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.3.2.1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.657	.2919

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islami (X_3), Delegasi Wewenang (X_2), Komitmen (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.3.2 di atas dapat diketahui Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,817, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,817 maka dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami sebesar 81,7%, ini menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel bebas (X) secara bersama dengan variabel terikat (Y) sangat erat.

Berdasarkan Tabel 4.3.2 dapat diketahui R square sebesar 0,667. Dengan nilai R square 0,667, maka dapat diartikan bahwa 66,7% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Komitmen Organisasi (X_1), Delegasi Wewenang (X_2), Etika Kerja Islami (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan

dalam model penelitian. Dengan nilai *R square* sebesar 66,7% menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_1), Delegasi Wewenang (X_2), Etika Kerja Islami (X_3) terhadap kinerja karyawan adalah kuat dan signifikan.

4.3.3. Uji Secara Serentak atau Uji F

Uji secara serentak atau uji F bertujuan untuk menguji apakah Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* (lihat lampiran VI) diperoleh hasil berikut :

Tabel 4.3.3.1
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.419	3	5.473	64.233	.000 ^a
	Residual	8.180	96	8.521E-02		
	Total	24.599	99			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islami (X_3), Delegasi Wewenang (X_2), Komitmen (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil olahdata tersebut dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (Hipotesis Nihil)

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ (Hipotesis Alternatif)

Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)

2. Menentukan Level signifikansi dengan F tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, $(df) = (100-3-1) = 96$ sehingga diperoleh F tabel = 2,6694.
3. Dari hasil pengujian secara serentak atau uji F didapat F_{hitung} sebesar 64,233 dengan probabilitas 0,000. Sedangkan F tabel = 2,6694. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($64,233 > 2,6694$) dan didapat nilai signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1), Delegasi Wewenang (X_2), Etika Kerja Islami (X_3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Badak Bontang Kalimantan Timur.
4. Kesimpulan
 H_0 ditolak, berarti variabel Komitmen Organisasi (X_1), Delegasi Wewenang (X_2), Etika Kerja Islami (X_3), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Badak Bontang Kalimantan Timur.

4.3.4. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel Komitmen Organisasi (X_1), Delegasi Wewenang (X_2), Etika Kerja Islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil olahan data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5*. Diperoleh hasil sebagai berikut, dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.3.4.1
Analisis Korelasi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.265	.270		.981	.329			
	Komitmen (X1)	.419	.067	.457	6.277	.000	.722	.539	.369
	Delegasi Wewenang (X2)	.296	.060	.332	4.910	.000	.626	.448	.289
	Etika Kerja Islami (X3)	.238	.077	.219	3.091	.003	.593	.301	.182

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Analisis korelasi parsial variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien korelasi parsial (r^2) antara kinerja karyawan (Y) dan Komitmen Organisasi (X_1) adalah sebesar 0,539, angka ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,9% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, sedangkan uji parsial (uji t) untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis

$$H_0 : b_1 = 0$$

Artinya variabel Komitmen Organisasi (X_1) tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : $b_1 \neq 0$

Artinya variabel Komitmen Organisa (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Menentukan Level signifikansi dengan t tabel dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, $(df) = (100-3-1) = 96$ sehingga diperoleh t tabel = 1,9850.

3. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,227 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t table sebesar 1,9850, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,227 > 1,9850$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 berada dibawah 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima.

4. Kesimpulan

H_0 ditolak, berarti variabel Komitmen Organisasi (X_1) memiliki pengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Badak Bontang Kalimantan Timur.

b) Analisis Korelasi Parsial Variabel Delegasi Wewenang terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien korelasi parsial (r^2) antara Kinerja Karyawan (Y) dan Delegasi Wewenang (X_2) adalah sebesar 0,448. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Delegasi Wewenang (X_2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,8% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, sedangkan uji parsial (uji t) untuk Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Membuat Formulasi Hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$

Artinya variabel Delegasi Wewenang (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- $H_a : b_2 \neq 0$

Artinya variabel Delegasi Wewenang (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Menentukan Level signifikansi dengan t tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, $(df) = (100-3-1) = 96$ sehingga diperoleh t tabel = 1,9850.

3. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,910 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 1,9850, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,910 > 1,9850$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 berada dibawah 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) dengan demikian maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

4. Kesimpulan

H_0 ditolak, berarti variabel Delegasi Wewenang (X_2) memiliki pengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur.

c) Pengujian terhadap t hitung pada variabel Etika Kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien korelasi parsial (r^2) antara Kinerja Karyawan (Y) dan Etika Kerja Islami (X_3) adalah sebesar 0,301. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja Islami (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,1% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, sedangkan uji parsial (uji t) untuk Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$

Artinya variabel Etika Kerja Islami (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- $H_a : b_3 \neq 0$

Artinya variabel Delegasi Wewenang (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Menentukan Level signifikansi dengan t tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, $(df) = (100-3-1) = 96$ sehingga diperoleh t tabel = 1,9850.
3. Dari hasil uji t didapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,091 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t table sebesar 1,9850, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,091 > 1,9850$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 berada dibawah 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak atau H_a diterima

4. Kesimpulan

H_0 ditolak, berarti variabel Delegasi Wewenang (X_2) memiliki pengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur.

Berdasarkan koefisien determinasi parsial di atas dapat ketahui bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi parsial (r^2) variabel komitmen organisasi sebesar 0,291 dibanding variabel lainnya yaitu variabel delegasi wewenang (r^2) = 0,201 dan etika kerja Islami memiliki koefisien determinasi parsial (r^2) terkecil yaitu sebesar 0,091.

4.4. Pembahasan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi, delegasi wewenang dan etika kerja islami mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu. Adanya komitmen organisasi, delegasi wewenang dan etika kerja Islami menimbulkan kinerja karyawan yang ditentukan diatur oleh perusahaan.
2. Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa ketiga variabel yaitu variabel Komitmen Organisasi, variabel Delegasi Wewenang, dan variabel Etika Kerja Islami secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan Komitmen Organisasi, Delegasi Wewenang, dan Etika Kerja Islami akan meningkatkan kinerja karyawan pertama meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan nilai-nilai komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, kedua karyawan mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan, ketiga adalah karyawan dilatih atau diberikan pendidikan untuk dapat melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan dengan baik dan keempat melakukan pembelajaran antara etika Islami masing-masing.

3. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t dapat diketahui bahwa variabel Komitmen organisasi, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami merupakan variabel yang berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan adalah salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia berkerja. Komitmen Organisasi dapat dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dengan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. Delegasi Wewenang mengandung pengertian penyerahan sebagai hak untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Adanya tugas, hak, dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan maka karyawan merasa diberi kepercayaan sehingga karyawan mempunyai tanggung jawab dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena adanya Delegasi Wewenang yang diberikan oleh atasan. Etika Kerja Islami menunjukkan kebiasaan hidup yang baik-baik. Etika Kerja Islami menyangkut norma dan tuntutan atau ajaran yang mengatur sistem kehidupan individu dan masyarakat. Seseorang dalam melaksanakan pekerjaan hanya akan dibatasi oleh peraturan-peraturan dalam pekerjaan. Akan tetapi jika karyawan dalam pekerjaan didasari oleh etika kerja maka karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasar aturan diri dan perusahaan yang tidak boleh dilanggar demi kebaikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin karyawan di perusahaan PT. Badak Bontang Kalimantan Timur dapat diketahui bahwa jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu 64 orang atau 64% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang atau 36%. Ini disebabkan PT. Badak Bontang Kalimantan Timur merupakan perusahaan pengeboran dan pengolahan gas yang banyak membutuhkan karyawan yang kuat karena banyak bekerja di lapangan dan berhubungan dengan peralatan-peralatan besar sehingga banyak dibutuhkan tenaga laki-laki.
2. Berdasarkan karakteristik menurut umur karyawan di perusahaan PT. Badak Kalimantan Timur dapat diketahui bahwa kelompok umur yang paling banyak berkisar pada usia 30 – 40 tahun yaitu sejumlah 28%, sedangkan kelompok yang paling rendah jumlahnya. Pada kelompok usia kurang dari 30 tahun dengan jumlah 14 orang atau 14%. Ini menunjukkan pada perusahaan tersebut mempunyai karyawan masih tergolong muda dan masih mempunyai tenaga yang kuat untuk bekerja di lapangan sehingga kinerjanya masih tinggi.
3. Berdasarkan karakteristik menurut pendidikan karyawan dapat diketahui bahwa pendidikan yang paling banyak untuk karyawan yang berkerja di

perusahaan PT. Badak Bontang Kalimantan Timur adalah sarjana 38 orang atau 38%, sedangkan pendidikan terendah adalah tingkat SD dengan jumlah 4 orang atau 4%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dalam merekrut tenaga kerja lebih mengutamakan yang lulusan sarjana, karena dengan dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi maka akan memudahkan perusahaan dalam memberikan tugas dan pekerjaan karena bekal pengetahuan yang sudah banyak.

4. Berdasarkan karakteristik masa kerja karyawan di perusahaan PT. Badak Bontang Kalimantan Timur dapat diketahui yang paling banyak ada pada kelompok dengan masa kerja berkisar dari 11-15 tahun sejumlah 40 orang atau 40%, sedangkan yang paling rendah adalah pada kelompok dengan masa kerja < 5 tahun yaitu sebesar 6 orang atau 6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki masa kerja yang lama sehingga karyawan sudah terbiasa dan sudah berpengalaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan.
5. Berdasarkan penilaian karyawan terhadap variabel Komitmen Organisasi memiliki rata-rata nilai jawaban yang tinggi. Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Badak Bontang Kalimantan Timur, sehingga karyawan merasa senang, sejahtera, dan merasa bangga bekerja di perusahaan ini.
6. Berdasarkan penilaian karyawan terhadap Variabel Delegasi Wewenang memiliki rata-rata nilai jawaban yang tinggi. Variabel Delegasi Wewenang mempunyai pengaruh yang positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja

karyawan di PT. Badak Bontang Kalimantan Timur, sehingga karyawan selalu dipercaya oleh pimpinan karyawan dan karyawan dapat mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan di perusahaan karyawan bekerja.

7. Berdasarkan penilaian karyawan terhadap Variabel Etika Kerja Islami memiliki rata-rata nilai jawaban yang tinggi. Variabel Etika Kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Badak Bontang Kalimantan Timur, sehingga karyawan menunjukkan kebiasaan hidup yang baik di perusahaan dan memberikan contoh yang baik di tempat karyawan bekerja, karyawan yang bekerja didasari etika kerja yang baik dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar.
8. Berdasarkan analisis regresi berganda didapat persamaan sebagai berikut: $Y = 0,265 + 0,419X_1 + 0,296X_2 + 0,238X_3$ sehingga dapat diketahui bahwa komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap, kinerja karyawan di perusahaan PT. Badak Bontang Kalimantan Timur
9. Berdasarkan analisis korelasi berganda, didapat R square atau R^2 yang disesuaikan adalah 0,667. Hal ini berarti 66,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komitmen (X_1) dan variabel delegasi wewenang (X_2) dan etika kerja Islami (X_3). Sedangkan sisanya ($100\% - 66,7\% = 33,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diujikan pada penelitian ini. Adapun berdasarkan Uji Serentak atau Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung

sebesar 66,233 dengan nilai signifikansi 0,000 dan F tabel, sebesar 2,6694, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu variabel komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Badak LNG Bontang Kalimantan Timur.

10. Dari hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial (r^2) variabel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,539, hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53,9% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Kemudian hasil uji t didapat t hitung menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($6,227 > 1,9850$) sehingga variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif, cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Dari hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial (r^2) variabel Delegasi Wewenang (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,448, hal ini berarti bahwa variabel Delegasi Wewenang (X_2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,8% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Kemudian hasil uji t didapat t hitung menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($4,910 > 1,9850$) sehingga variabel Delegasi Wewenang berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Dari hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial (r^2) variabel Etika Kerja Islami (X_3) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,301, hal ini berarti bahwa variabel Etika Kerja Islami (X_3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 30,1 % dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Kemudian hasil uji t didapat t hitung menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,091 > 1,9850$) sehingga variabel Etika Kerja Islami berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi parsial (r^2) variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,539 lebih besar dari nilai koefisien korelasi parsial (r^2) variabel Delegasi Wewenang sebesar 0,448 dan variabel Etika Kerja Islami sebesar 0,301.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saran yang dapat menjadi perhatian manajemen Perusahaan PT. Badak Bontang Kalimantan Timur adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa ketiga variabel yaitu variabel Komitmen Organisasi, variabel Delegasi Wewenang, dan variabel Etika Kerja Islami secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan hendaknya dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan Komitmen Organisasi,

Delegasi Wewenang, dan Etika Kerja Islami agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik dan dapat lebih ditingkatkan, dengan cara yang pertama meningkatkan kinerja dan nilai-nilai komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, kedua karyawan mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan, ketiga adalah karyawan dilatih atau diberikan pendidikan untuk dapat melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan dengan baik.

2. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi merupakan variabel yang berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan antara lain menaikkan upah sesuai dengan kinerjanya, bonus dan diberikan tunjangan-tunjangan oleh perusahaan agar karyawan tersebut betah dan merasa nyaman di perusahaan tersebut, dan diberikan fasilitas-fasilitas yang memadai.
3. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t dapat diketahui bahwa variabel Delegasi Wewenang merupakan variabel yang berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan antara lain karyawan mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan dan karyawan dilatih atau diberikan pendidikan untuk dapat melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan dengan baik dan para pekerja atau karyawan dilibatkan dalam mengambil keputusan-keputusan mengenai mereka maupun mengenai perusahaan.

4. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t dapat diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islami merupakan variabel yang berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan antara lain perusahaan menekankan adanya etika kerja secara Islami agar karyawan mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup mereka.
5. Berdasarkan penelitian hasil analisis menunjukkan atau diketahui tingkat kinerja karyawan tinggi maka hendaknya dilakukan secara teratur evaluasi kerja agar prestasi kerja karyawan meningkat sehingga dapat dijadikan sebagai *quality control* oleh manajemen PT. Badak Bontang Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin, dkk, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islami dengan Sikap Perubahan Organisasi*. Simposium Nasional Akuntansi 5, Semarang, 5-6 September 2002.
- A. Sonny Keraf-Robert Haryono Imam, *Etika Bisnis*. Penerbit Kanisius, Edisi 1, Yogyakarta, 1991.
- Cooper, Donald R, and William Emory, *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1, Edisi 5, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1999.
- Myrna Amir, *Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Wilayah II Manado*. Tesis MM-UGM, Yogyakarta, 2000.
- OP. Simorangkir. Drs, *Etika Bisnis*. Aksara Persada Press.
- Kerlinger, F. H., *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robert C. Ford and Woodrow D. Richardson, *The Existence Multiple Measure Of Organizational Commitment And experience Related Difference In A Public Accounting Setting*. *Jurnal Of Business Ethics* 13:205-221, 1994.
- Sugiyono, 2002, *Statistik untuk Penelitian*, cetakan keempat, Alfabeta,. Bandung.
- Simamora, Henry., 1997., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihanto, John. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Edisi Pertama, cetakan kedua, Yogyakarta.
- Sritua Arief, 1993, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Edisi ketiga, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Wahana Komputer, *Pengembangan Analisis Multivariate dengan SPSS 11.5*, Seri Profesional, Salemba Infotek, Jakarta, 2005.
- Yulis Maulida Berniz, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja dengan Sikap Perubahan Organisasi*, Skripsi UII, Yogyakarta.
- Zaenal Mustafa EQ, *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, BPFE UII, Edisi Kedua, Yogyakarta.

DAFTAR PERTANYAAN
PENGARUH KOMITMEN, DELEGASI WEWENANG DAN ETIKA KERJA
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BADAK BONTANG
KALIMANTAN TIMUR

Data Individu:

1. Jenis Kelamin :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Masa Kerja (tahun) :

Berikan tanggapan Anda terhadap pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda silang pada salah satu kotak pilihan yang paling sesuai seperti berikut ini:

- STS : Sangat Tidak Setuju ST : Setuju
 TS : Tidak Setuju SST : Sangat Setuju
 NR : Netral / Ragu-ragu

Etika Kerja Islami

No.	Keterangan	STS	TS	NR	ST	SST
1.	Kemalasan adalah sifat buruk dan dapat merugikan diri sendiri					
2.	Dedikasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaan adalah sifat baik					
3.	Bekerja dengan etika dan dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain					
4.	Tujuan saya bekerja hanya untuk mendapatkan gaji pribadi					
5.	Islam mengajarkan menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi bekerja lebih dari yang seharusnya memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat secara keseluruhan					
6.	Seseorang harus bekerja dengan kemampuan terbaik sesuai dengan nilai-nilai religius					
7.	Bekerja merupakan sarana membantu					

	perkembangan pribadi dan hubungan sosial dan hubungan dengan Tuhan					
8.	Hidup tidak mempunyai arti tanpa bekerja dan tanggung jawab					
9.	Lebih banyak waktu terbuang (bermalas-malasan) tidak baik bagi masyarakat					
10.	Hubungan manusia dalam perusahaan harus mendapat perhatian besar					
11.	Bekerja dengan disiplin memungkinkan manusia menentukan nasib diri sendiri					
12.	Kreativitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan					
13.	Dengan disiplin maka bekerja lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan					
14.	Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri dan bertanggung jawab					
15.	Seseorang yang sukses adalah orang yang memenuhi target pekerjaan					
16.	Seseorang harus bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawabnya					
17.	Nilai kerja ditentukan dari niatnya daripada hasil kerjanya					
18.	Peralatan kerja kantor yang saya perlukan menurut saya adalah bebas digunakan dirumah					
19.	Berkerja dengan disiplin tidak penting kalau merugikan diri saya					
20.	Bekerja keras adalah syarat keberhasilan tetapi saya tidak melakukannya.					

Komitmen

No.	Keterangan	STS	TS	NR	ST	SST
1.	Saya akan sangat berbahagia menghabiskan sisa karier saya di perusahaan ini					
2.	Saya senang membanggakan perusahaan saya dengan orang di luar perusahaan					
3.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan saya					
4.	Saya berpikir bahwa saya tidak akan mudah					

	menjadi terikat dengan perusahaan lain seperti saya terikat dengan perusahaan ini					
5.	Dengan loyalitas saya, saya merasa seperti bagian dari keluarga pada perusahaan saya					
6.	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini					
7.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya					
8.	Saya mempunyai perasaan memiliki dan tanggung jawab yang kuat terhadap perusahaan					

Delegasi Wewenang

No.	Keterangan	STS	TS	NR	ST	SST
1.	Saya selalu di percaya oleh pimpinan saya mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.					
2.	Didalam berkerja saya selalu diperintah dan diawasi oleh pimpinan saya.					
3.	Pimpinan saya memotivasi dan memberikan wewenang untuk meningkatkan kemampuan dan memngembangkan potensi saya.					
4.	Wewenang yang diberikan kepada saya oleh pimpinan saya meringankan tugas-tugas pimpinan.					
5.	Saya jarang ditegur oleh pimpinan saya karena saya mengambil keputusan di bidang saya bekerja.					
6.	Pimpinan saya menyatakan bahwa dengan pelimpahan wewenang atau delegasi wewenang mempermudah atau memepercepat pengambilan keputusan organisasi.					
7.	Saya banyak diberikan kesempatan dan kebebasan dalam mengambil keputusan.					
8.	Menurut pimpinan saya, pelimpahan wewenang yang saya terima merupakan latihan bagi saya untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.					
9.	Pimpinan saya selalu memberikan tugas yang menantang untuk saya putuskan.					
10.	Apabila saya memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya, saya					

	sering ditegur oleh pimpimnan saya dan saya diberikan arahan-arahan					
11.	Pimpinan saya selalu memberikan penghargaan kepada saya atau bawahannya apabila saya dapat memutuskan suatu persoalan.					
12.	Pimpinan saya sangat menghargai peran aktif saya dan kreativitas saya dan terhadap karyawan lain dalam mengeluarkan pendapat.					

Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	STS	TS	NR	ST	SST
1.	Dalam berkerjasama baik vertikal maupun horizontal sehingga mampu meningkatkan efektifitas kelompok dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan					
2.	Dalam menyelesaikan persoalan mendadak, memiliki kemampuan cukup baik meskipun kurang sempurna					
3.	Apabila saya memiliki kecepatan kerja baik, saya dianggap memiliki prestasi kinerja yang baik					
4.	Hasil kerja saya berupa produk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
5.	Dalam mengerjakan tugas saya selalu memperhatikan metode dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
6.	Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan dan tepat waktu dalam penyelesaiannya					
7.	Berwawasan luas dan sering menciptakan cara-cara yang lebih baik dalam pekerjaannya dan dilaksanakan dengan baik pula					
8.	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan saya					
9.	Saya jarang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan saya					
10.	Dapat bekerja sama dengan setiap orang atas inisiatif sendiri dengan penuh dinamika dan kesungguhan					
11.	Mampu menyelesaikan persoalan-persoalan rutin, non rutin atau mendadak, dengan hasil baik tanpa membutuhkan pengarahan dari atasan					
12.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan tanpa mengeluh					

13	Sering harus diingatkan bahwa telah terjadi penyimpangan/hambatan pelaksanaan tugas, dan lambat melaksanakan tindakan korektif					
14	Diperusahaan tercipta sinergi antara saya dengan karyawan lain dan semua bagian di segala bidang					
15	Bila ada rekan kerja mengalami kesulitan dan pekerjaan, saya akan membantu dengan senang hati					
16	Cepat menangkap adanya indikasi terjadinya penyimpangan/hambatan pelaksanaan tugas di unit kerjanya dan segera dengan baik dan tepat mengambil tindakan pencegahan					

REKAPITULASI DATA HASIL JAWABAN 100 RESPONDEN

Rsp	Komitmen Organisasi (X1)										Delegasi Wewenang (X2)										Rata2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Rata2	
	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4.25	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	
2	4	3	4	4	3	4	4	4	3.75	3	5	5	2	2	4	5	4	5	4	3.90	
3	5	4	5	5	5	5	5	5	4.88	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4.40	
4	2	1	2	2	2	2	1	2	1.75	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2.40	
5	4	3	4	4	4	3	4	5	3.88	2	2	2	4	5	5	5	3	4	5	3.70	
6	4	4	4	4	5	5	5	4	4.38	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4.50	
7	4	5	3	4	4	3	5	3	3.88	5	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3.80	
8	4	4	5	5	2	4	4	4	4.00	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3.80	
9	2	3	5	3	4	4	5	4	3.75	5	2	2	3	5	5	5	4	4	4	3.90	
10	4	5	3	5	4	2	3	4	3.75	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4.40	
11	5	5	5	4	5	5	4	4	4.63	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4.60	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	3.88	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3.90	
13	4	4	5	4	4	5	5	4	4.38	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4.60	
14	3	4	2	3	3	3	3	3	2.88	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2.90	
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3.88	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3.80	
16	4	3	4	3	4	4	4	4	3.75	4	3	1	3	4	4	5	5	3	4	3.60	
17	4	4	4	3	4	4	5	4	4.00	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.10	
18	3	3	3	3	3	3	2	3	2.88	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3.70	
19	4	4	5	4	4	5	4	4	4.25	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4.20	
20	4	4	5	5	5	5	4	4	4.50	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4.30	
21	3	3	5	4	4	3	5	4	3.88	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.10	
22	4	3	3	3	3	4	3	4	3.38	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3.70	
23	3	4	4	5	4	5	4	4	4.13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	
24	3	3	2	4	4	3	4	3	3.25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3.70	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4.40	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2.50	
27	4	3	4	4	4	3	4	4	3.75	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3.60	
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4.13	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3.90	
29	5	4	4	4	5	4	4	5	4.38	5	2	3	2	2	1	3	3	4	3	2.80	
30	3	1	3	4	4	4	4	3	3.25	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1.70	
31	3	3	5	5	4	3	5	4	4.00	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4.00	
32	5	4	2	4	4	5	3	5	4.00	4	2	5	4	4	3	4	4	2	3	3.50	
33	4	5	4	4	5	4	3	4	4.13	5	2	1	2	3	4	5	4	4	2	3.20	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4.30	
35	3	4	4	4	3	3	3	3	3.38	3	5	4	5	2	4	2	5	5	4	3.90	

Rsp	Komitmen Organisasi (X1)										Delegasi Wewenang (X2)										Rata2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10		
36	5	4	5	5	5	4	4	5	4.63	4	3	5	5	3	5	4	3	3	5	4.00	
37	4	2	5	5	4	2	5	4	3.88	5	2	5	5	4	5	4	2	4	3	3.90	
38	4	4	5	5	4	4	4	5	4.38	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4.60	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3.70	
40	4	5	3	4	4	5	2	4	3.88	4	2	5	4	4	5	3	4	2	5	3.80	
41	4	3	5	5	4	3	5	4	4.13	2	2	5	5	5	2	3	4	4	4	3.60	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	
43	4	5	5	5	5	4	4	3	4.38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.10	
44	4	4	5	5	4	4	5	4	4.38	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4.50	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4.13	4	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3.70	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	5	3	4	5	5	4	5	3	3	4	4.10	
47	4	3	4	4	4	3	4	4	3.75	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3.90	
48	4	4	3	5	4	4	3	4	3.88	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3.60	
49	4	4	4	3	4	4	2	3	3.50	3	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4.00	
50	3	3	4	3	4	5	4	3	3.63	4	4	2	5	3	2	3	4	4	2	3.30	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3.60	
52	2	3	3	2	2	2	2	2	2.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	
53	4	3	4	4	4	4	4	4	3.88	3	2	4	5	5	5	2	5	5	3	3.90	
54	4	3	4	3	4	3	4	4	3.63	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3.70	
55	3	2	4	2	4	2	5	2	3.00	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.90	
56	3	3	2	3	3	3	3	3	2.88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2.90	
57	4	4	4	3	4	4	4	4	3.88	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3.50	
58	4	4	4	3	4	4	4	4	3.88	3	2	5	2	5	5	5	4	1	5	3.70	
59	4	4	3	5	4	4	3	4	3.88	4	4	2	5	5	2	5	5	5	2	3.90	
60	3	2	3	4	3	2	4	3	3.00	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3.80	
61	4	5	2	4	4	5	2	4	3.75	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3.60	
62	3	3	4	3	3	3	4	3	3.25	5	4	4	5	2	4	2	4	4	4	3.80	
63	3	5	5	4	3	5	5	3	4.13	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2.40	
64	3	3	3	4	3	3	3	3	3.13	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3.80	
65	3	4	4	5	3	4	4	4	3.88	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4.00	
66	4	4	3	3	4	4	5	3	3.75	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	3.90	
67	3	3	4	5	3	3	4	3	3.50	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3.50	
68	3	4	5	5	3	4	5	3	4.00	5	4	4	5	2	4	2	5	5	4	4.00	
69	4	4	3	3	4	4	3	4	3.63	3	5	4	5	2	4	1	5	4	5	3.80	
70	3	4	5	5	2	4	5	2	3.75	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	3.90	

Rsp	Komitmen Organisasi (X1)										Delegasi Wewenang (X2)										Rata2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Rata2	
71	4	3	3	4	4	3	3	4	3.50	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3.50	
72	4	4	5	5	4	4	1	4	3.88	1	5	5	1	5	5	3	5	3	5	3.80	
73	4	4	4	3	2	4	2	2	3.13	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3.70	
74	2	3	4	4	4	2	3	4	3.25	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4.70	
75	4	4	4	5	4	4	4	4	4.13	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3.80	
76	3	3	4	4	3	3	4	4	3.50	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3.90	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	5	2	5	4	5	4	5	2	2	4	3.80	
78	5	5	5	5	5	5	4	4	4.75	5	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3.70	
79	3	4	4	5	3	4	5	5	4.13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.20	
80	5	4	5	4	4	3	3	3	3.88	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.60	
81	4	4	3	5	3	5	4	4	4.00	5	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3.80	
82	3	3	4	4	3	4	4	4	3.63	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.70	
83	5	4	4	4	3	5	5	3	4.13	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3.20	
84	4	4	5	3	4	4	4	5	4.13	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3.20	
85	4	3	4	4	5	4	3	5	4.00	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3.40	
86	4	4	4	3	4	4	4	4	3.88	4	2	4	4	4	3	5	4	5	4	3.90	
87	3	3	3	4	3	3	5	3	3.38	5	2	3	4	4	4	4	2	5	4	3.70	
88	4	2	5	4	5	3	5	4	4.00	5	2	2	2	3	3	3	4	5	4	3.30	
89	4	4	4	4	4	5	4	2	3.88	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3.80	
90	5	3	4	5	3	4	3	4	3.88	3	4	4	3	4	5	4	2	5	3	3.70	
91	3	2	5	3	3	5	5	5	3.88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3.70	
92	4	4	4	3	5	3	4	4	3.88	4	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4.00	
93	2	1	2	2	1	1	2	2	1.63	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	1.90	
94	1	4	4	4	4	4	4	1	3.25	4	5	3	2	3	5	4	4	4	3	3.70	
95	4	3	4	4	5	4	3	4	3.88	5	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2.60	
96	5	3	5	5	3	3	4	3	3.88	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2.90	
97	4	4	3	3	3	3	4	4	3.50	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4.70	
98	4	3	5	4	5	4	5	5	4.38	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	3.90	
99	3	4	4	5	4	5	3	3	3.88	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3.40	
100	4	3	3	4	3	4	5	4	3.75	5	4	3	4	5	5	2	2	3	4	3.70	
Mean	3.71	3.57	3.93	3.96	3.76	3.76	3.82	3.70	3.78	3.97	3.56	3.78	3.74	3.60	3.85	3.73	3.72	3.75	3.69	3.74	

Rsp	Etika Kerja Islami (X3)																				Rata2
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	
1	4	4	5	4	4	5	3	5	2	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4,05
2	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3,70
3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4,75
4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2,40
5	4	4	5	5	5	5	4	3	2	3	2	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3,70
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
7	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	2	3	4	3,90
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	1	1	2	1	2	2	3,30
9	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	3	3	3	3	4	3,95
10	3	2	3	3	3	2	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	2	4	3,60
11	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	2	2	4	5	5	4	4	3	4	3	3,85
12	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	2	1	4	3,95
13	4	5	4	4	5	4	5	2	3	4	2	2	4	5	3	3	4	5	5	4	3,85
14	1	2	1	2	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2,85
15	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,40
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3,85
17	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	5	4	4	5	3	5	3,80
18	5	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3,70
19	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3,95
20	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	3	4	2	3,95
21	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,95
22	4	4	2	4	3	4	4	2	3	2	1	2	3	3	4	4	3	5	3	4	3,20
23	4	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	5	5	4	2,95
24	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3,65
25	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	1	2	1	5	3,90
26	2	2	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3,00
27	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	3	5	3	3,65
28	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	3	2	3,85
29	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	5	3	4	2	4	3,15
30	3	3	1	4	4	2	3	5	4	4	3	5	5	5	1	2	2	1	2	2	3,05
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3,95
32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3,70
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	5	5	5	4	3,80
34	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3,85
35	4	4	4	4	5	5	4	2	3	2	3	2	1	2	4	4	4	5	4	5	3,55

Rsp	Etika Kerja Islami (X3)																				Rata2
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	
36	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3.90
37	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3.90
38	4	4	4	2	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3.60
39	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.95
40	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	4.15
41	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.60
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
43	1	1	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	5	5	5	4	4	5	4	3.10
44	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	3	2	3	2	5	4	5	5	5	4	3.85
45	3	4	2	5	4	4	5	5	2	4	2	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3.75
46	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3.75
47	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3.90
48	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3.85
49	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	2	2	3	4	2	4	3.70
50	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3.50
51	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.70
52	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2.05
53	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3.90
54	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	1	2	2	2	5	5	5	5	3.65
55	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3.35
56	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2.35
57	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	2	4	3	4	2	2	2	1	3	2	3.35
58	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3.85
59	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4.25
60	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3.80
61	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3.80
62	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	2	5	5	4	4	3.95
63	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	3.50
64	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3.85
65	3	4	2	3	4	5	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2.90
66	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3.90
67	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3.70
68	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.45
69	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4.30
70	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3.75

Resp	Etika Kerja Islami (X3)																				Rata2
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	
71	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.75
72	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3.95
73	3	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3.60
74	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	1	4	3.95
75	3	4	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3.80
76	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3.95
77	4	5	2	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	1	3	4	3.90
78	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3.55
79	4	3	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3.95
80	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	2	2	1	4	5	5	5	5	4	3.75
81	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.70
82	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	5	4	3.95
83	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	2	5	1	4.05
84	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3.60
85	4	3	4	3	3	5	5	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3.50
86	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	3	4	2	4	4.00
87	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4.05
88	4	3	4	3	4	5	5	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	5	3.40
89	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3.80
90	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	3.95
91	1	2	2	2	3	1	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	3.50
92	5	2	4	2	4	3	3	2	2	2	1	2	1	2	4	3	4	5	4	4	2.95
93	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	1	2	2	1	2	2.65
94	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3.65
95	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4.05
96	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4.40
97	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	2	3	3.50
98	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3.20
99	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	4	3.50
100	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	2	4	5	4	5	3.60
Mean	3.70	3.72	3.69	3.67	3.93	3.76	3.77	3.78	3.60	3.81	3.51	3.73	3.70	3.99	3.63	3.22	3.64	3.76	3.61	3.76	3.70

Rsp	Kinerja Karyawan (Y)																Rata2
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	
1	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4.31
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3.88
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.88
4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	2.25
5	3	4	4	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3	2	3.81
6	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4.38
7	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4.00
8	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3.88
9	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3.69
10	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3.69
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.69
12	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3.94
13	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4.63
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.94
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.81
16	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	3	2	3.50
17	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4.19
18	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3.69
19	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.25
20	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4.44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.13
22	4	5	3	2	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3.75
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4.06
24	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3.63
25	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	3	4	4.38
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2.50
27	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3.63
28	5	4	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4.06
29	5	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3.31
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.13
31	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4.19
32	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3.81
33	2	3	5	4	4	3	2	4	2	5	5	4	4	5	3	4	3.75
34	3	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4.31
35	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4.31

Rsp	Kinerja Karyawan (Y)																Rata2
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
37	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3.88
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4.69
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3.81
41	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3.63
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4.81
43	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4.56
44	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4.69
45	3	5	5	5	3	5	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3.88
46	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3.56
47	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3.63
48	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3.88
49	2	3	3	5	2	5	3	2	2	3	4	2	4	4	4	5	3.31
50	3	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3.81
51	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3.56
52	2	4	4	5	2	5	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3.31
53	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4.06
54	2	3	2	5	2	5	2	2	2	5	5	5	5	5	3	4	3.56
55	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3.75
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3.00
57	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.75
58	3	4	3	5	3	5	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3.81
59	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4.25
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	5	5	3.94
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3.75
62	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3.69
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.06
64	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3.44
65	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3.38
66	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3.63
67	3	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3.69
68	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.06
69	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3.88
70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3.69

Rsp	Kinerja Karyawan (Y)																Rata2
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	
71	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3.50
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.31
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	3	3.81
75	3	5	5	5	3	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4.13
76	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.13
77	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3.88
78	3	4	3	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	5	3.75
79	3	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4.06
80	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.63
81	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3.94
82	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.56
83	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4.06
84	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3.50
85	4	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3.81
86	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	5	5	3	4	3.63
87	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4.00
88	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3.75
89	1	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3.81
90	1	5	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3.88
91	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3.88
92	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3.94
93	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1.56
94	3	5	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3.38
95	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3.75
96	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.88
97	2	5	4	3	5	3	2	5	2	4	5	2	3	4	3	2	3.38
98	4	5	3	4	5	4	1	1	2	4	4	4	4	5	4	5	3.69
99	4	5	2	3	4	4	3	4	2	4	5	4	5	5	4	4	3.88
100	4	4	2	2	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3.63
Mean	3.57	3.91	3.66	4.09	3.82	4.06	3.76	3.80	3.47	3.84	3.97	3.75	3.96	4.22	3.80	3.85	3.85

X1	X2	X3	Y
4.25	2.90	4.05	4.31
3.75	3.90	3.70	3.88
4.88	4.40	4.75	4.88
1.75	2.40	2.40	2.25
3.88	3.70	3.70	3.81
4.38	4.50	4.00	4.38
3.88	3.80	3.90	4.00
4.00	3.80	3.30	3.88
3.75	3.90	3.95	3.69
3.75	4.40	3.60	3.69
4.63	4.60	3.85	4.69
3.88	3.90	3.95	3.94
4.38	4.60	3.85	4.63
2.88	2.90	2.85	2.94
3.88	3.80	3.40	3.81
3.75	3.60	3.85	3.50
4.00	4.10	3.80	4.19
2.88	3.70	3.70	3.69
4.25	4.20	3.95	4.25
4.50	4.30	3.95	4.44
3.88	4.10	3.95	4.13
3.38	3.70	3.20	3.75
4.13	4.00	2.95	4.06
3.25	3.70	3.65	3.63
4.00	4.40	3.90	4.38
3.00	2.50	3.00	2.50
3.75	3.60	3.65	3.63
4.13	3.90	3.85	4.06
4.38	2.80	3.15	3.31
3.25	1.70	3.05	3.13
4.00	4.00	3.95	4.19
4.00	3.50	3.70	3.81
4.13	3.20	3.80	3.75
4.00	4.30	3.85	4.31
3.38	3.90	3.55	4.31

X1	X2	X3	Y
4.63	4.00	3.90	4.00
3.88	3.90	3.90	3.88
4.38	4.60	3.60	4.69
4.00	3.70	3.95	4.00
3.88	3.80	4.15	3.81
4.13	3.60	3.60	3.63
5.00	5.00	5.00	4.81
4.38	4.10	3.10	4.56
4.38	4.50	3.85	4.69
4.13	3.70	3.75	3.88
4.00	4.10	3.75	3.56
3.75	3.90	3.90	3.63
3.88	3.60	3.85	3.88
3.50	4.00	3.70	3.31
3.63	3.30	3.50	3.81
4.00	3.60	3.70	3.56
2.25	4.00	2.05	3.31
3.88	3.90	3.90	4.06
3.63	3.70	3.65	3.56
3.00	3.90	3.35	3.75
2.88	2.90	2.35	3.00
3.88	3.50	3.35	3.75
3.88	3.70	3.85	3.81
3.88	3.90	4.25	4.25
3.00	3.80	3.80	3.94
3.75	3.60	3.80	3.75
3.25	3.80	3.95	3.69
4.13	2.40	3.50	4.06
3.13	3.80	3.85	3.44
3.88	4.00	2.90	3.38
3.75	3.90	3.90	3.63
3.50	3.50	3.70	3.69
4.00	4.00	4.45	4.06
3.63	3.80	4.30	3.88
3.75	3.90	3.75	3.69

X1	X2	X3	Y
3.50	3.50	4.75	3.50
3.88	3.80	3.95	4.00
3.13	3.70	3.60	4.31
3.25	4.70	3.95	3.81
4.13	3.80	3.80	4.13
3.50	3.90	3.95	4.13
4.00	3.80	3.90	3.88
4.75	3.70	3.55	3.75
4.13	4.20	3.95	4.06
3.88	4.60	3.75	4.63
4.00	3.80	3.70	3.94
3.63	3.70	3.95	3.56
4.13	3.20	4.05	4.06
4.13	3.20	3.60	3.50
4.00	3.40	3.50	3.81
3.88	3.90	4.00	3.63
3.38	3.70	4.05	4.00
4.00	3.30	3.40	3.75
3.88	3.80	3.80	3.81
3.88	3.70	3.95	3.88
3.88	3.70	3.50	3.88
3.88	4.00	2.95	3.94
1.63	1.90	2.65	1.56
3.25	3.70	3.65	3.38
3.88	2.60	4.05	3.75
3.88	2.90	4.40	4.88
3.50	4.70	3.50	3.38
4.38	3.90	3.20	3.69
3.88	3.40	3.50	3.88
3.75	3.70	3.60	3.63

Uji Validitas Variabel Komitmen (X1)

Correlations

		X1.6	X1.7	X1.8	TOT_X1
X1.1	Pearson Correlation	.406**	.124	.536**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.219	.000	.000
	N	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.572**	.059	.214*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.563	.033	.000
	N	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.305**	.502**	.294**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.000
	N	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.316**	.270**	.338**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.000
	N	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.360**	.249*	.503**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000
	N	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	1.000	.194	.325**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.001	.000
	N	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.194	1.000	.236*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.018	.000
	N	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	.325**	.236*	1.000	.656**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.	.000
	N	100	100	100	100
TOT_X1	Pearson Correlation	.676**	.529**	.656**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (X1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 8

Alpha = .7968

Uji Validitas Variabel Delegasi Wewenang (X2)

Correlations

		X2.8	X2.9	X2.10	TOT_X2
X2.1	Pearson Correlation	.268**	.246*	.274**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.007	.014	.006	.000
	N	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.550**	.457**	.220*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000
	N	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.325**	.228*	.468**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022	.000	.000
	N	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.331**	.448**	.153	.661**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.128	.000
	N	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.196	.128	.279**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.051	.206	.005	.000
	N	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.298**	.223*	.548**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.003	.026	.000	.000
	N	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.217*	.291**	.136	.588**
	Sig. (2-tailed)	.030	.003	.178	.000
	N	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	1.000	.413**	.218*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.029	.000
	N	100	100	100	100
X2.9	Pearson Correlation	.413**	1.000	.045	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.656	.000
	N	100	100	100	100
X2.10	Pearson Correlation	.218*	.045	1.000	.528**
	Sig. (2-tailed)	.029	.656	.	.000
	N	100	100	100	100
TOT_X2	Pearson Correlation	.628**	.586**	.528**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Delegasi Wewenang (X2)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 10

Alpha = .8073

Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islami (X3)

Correlations

		X3.19	X3.20	TOT_X3
X3.1	Pearson Correlation	.282**	.351**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000
	N	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.265**	.290**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.000
	N	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.162	.219*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.108	.029	.000
	N	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.177	.236*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.078	.018	.000
	N	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.156	.254*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.122	.011	.000
	N	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	.221*	.313**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.027	.002	.000
	N	100	100	100
X3.7	Pearson Correlation	.316**	.328**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000
	N	100	100	100
X3.8	Pearson Correlation	.240*	.090	.589**
	Sig. (2-tailed)	.016	.374	.000
	N	100	100	100
X3.9	Pearson Correlation	.099	.189	.525**
	Sig. (2-tailed)	.326	.060	.000
	N	100	100	100
X3.10	Pearson Correlation	.234*	.173	.624**
	Sig. (2-tailed)	.019	.086	.000
	N	100	100	100
X3.11	Pearson Correlation	.199*	.155	.619**
	Sig. (2-tailed)	.047	.123	.000
	N	100	100	100
X3.12	Pearson Correlation	.187	.098	.607**
	Sig. (2-tailed)	.063	.332	.000
	N	100	100	100
X3.13	Pearson Correlation	.243*	.096	.547**
	Sig. (2-tailed)	.015	.341	.000
	N	100	100	100
X3.14	Pearson Correlation	.184	.101	.549**
	Sig. (2-tailed)	.067	.318	.000
	N	100	100	100
X3.15	Pearson Correlation	.197*	.343**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.000
	N	100	100	100
X3.16	Pearson Correlation	.304**	.391**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	100	100	100
X3.17	Pearson Correlation	.694**	.518**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
X3.18	Pearson Correlation	.456**	.506**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
X3.19	Pearson Correlation	1.000	.506**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
X3.20	Pearson Correlation	.506**	1.000	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
TOT_X3	Pearson Correlation	.521**	.524**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islami (X3)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 20

Alpha = .8938

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.15	Y1.16	TOT Y
Y1.1	Pearson Correlation	.325**	.274**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000
	N	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	.287**	.252**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.000
	N	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	.247*	.153	.559**
	Sig. (2-tailed)	.013	.128	.000
	N	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	.351**	.356**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
Y1.5	Pearson Correlation	.309**	.184	.693**
	Sig. (2-tailed)	.002	.067	.000
	N	100	100	100
Y1.6	Pearson Correlation	.481**	.398**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
Y1.7	Pearson Correlation	.306**	.135	.614**
	Sig. (2-tailed)	.002	.182	.000
	N	100	100	100
Y1.8	Pearson Correlation	.270**	.131	.607**
	Sig. (2-tailed)	.007	.195	.000
	N	100	100	100
Y1.9	Pearson Correlation	.301**	.178	.596**
	Sig. (2-tailed)	.002	.077	.000
	N	100	100	100
Y1.10	Pearson Correlation	.374**	.394**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
Y1.11	Pearson Correlation	.390**	.273**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000
	N	100	100	100
Y1.12	Pearson Correlation	.347**	.438**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
Y1.13	Pearson Correlation	.215*	.209*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.031	.037	.000
	N	100	100	100
Y1.14	Pearson Correlation	.407**	.397**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
Y1.15	Pearson Correlation	1.000	.653**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	100	100	100
Y1.16	Pearson Correlation	.653**	1.000	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	100	100	100
TOT_Y	Pearson Correlation	.661**	.576**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 16

Alpha = .8785

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.0	5.0	6.0
	NR	26	26.0	26.0	32.0
	ST	57	57.0	57.0	89.0
	SST	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	5	5.0	5.0	8.0
	NR	34	34.0	34.0	42.0
	ST	47	47.0	47.0	89.0
	SST	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	7.0	7.0	7.0
	NR	19	19.0	19.0	26.0
	ST	47	47.0	47.0	73.0
	SST	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.0	4.0	4.0
	NR	23	23.0	23.0	27.0
	ST	44	44.0	44.0	71.0
	SST	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.0	5.0	6.0
	NR	25	25.0	25.0	31.0
	ST	53	53.0	53.0	84.0
	SST	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	7	7.0	7.0	8.0
	NR	24	24.0	24.0	32.0
	ST	49	49.0	49.0	81.0
	SST	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	7	7.0	7.0	9.0
	NR	19	19.0	19.0	28.0
	ST	48	48.0	48.0	76.0
	SST	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	7	7.0	7.0	8.0
	NR	24	24.0	24.0	32.0
	ST	56	56.0	56.0	88.0
	SST	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	7	7.0	7.0	8.0
	NR	20	20.0	20.0	28.0
	ST	38	38.0	38.0	66.0
	SST	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	22	22.0	22.0	23.0
	NR	15	15.0	15.0	38.0
	ST	44	44.0	44.0	82.0
	SST	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	12	12.0	12.0	14.0
	NR	19	19.0	19.0	33.0
	ST	40	40.0	40.0	73.0
	SST	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	14	14.0	14.0	16.0
	NR	17	17.0	17.0	33.0
	ST	42	42.0	42.0	75.0
	SST	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	13	13.0	13.0	14.0
	NR	30	30.0	30.0	44.0
	ST	35	35.0	35.0	79.0
	SST	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	8	8.0	8.0	9.0
	NR	22	22.0	22.0	31.0
	ST	43	43.0	43.0	74.0
	SST	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	6	6.0	6.0	9.0
	NR	33	33.0	33.0	42.0
	ST	32	32.0	32.0	74.0
	SST	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	12	12.0	12.0	13.0
	NR	17	17.0	17.0	30.0
	ST	54	54.0	54.0	84.0
	SST	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	9	9.0	9.0	11.0
	NR	23	23.0	23.0	34.0
	ST	44	44.0	44.0	78.0
	SST	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	9.0	9.0	9.0
	NR	27	27.0	27.0	36.0
	ST	50	50.0	50.0	86.0
	SST	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	7	7.0	7.0	10.0
	NR	22	22.0	22.0	32.0
	ST	53	53.0	53.0	85.0
	SST	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	10	10.0	10.0	11.0
	NR	25	25.0	25.0	36.0
	ST	45	45.0	45.0	81.0
	SST	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	13	13.0	13.0	15.0
	NR	25	25.0	25.0	40.0
	ST	35	35.0	35.0	75.0
	SST	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	12.0	12.0	12.0
	NR	23	23.0	23.0	35.0
	ST	52	52.0	52.0	87.0
	SST	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	9.0	9.0	9.0
	NR	16	16.0	16.0	25.0
	ST	48	48.0	48.0	73.0
	SST	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	8	8.0	8.0	11.0
	NR	20	20.0	20.0	31.0
	ST	47	47.0	47.0	78.0
	SST	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	7	7.0	7.0	9.0
	NR	25	25.0	25.0	34.0
	ST	45	45.0	45.0	79.0
	SST	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	9.0	9.0	9.0
	NR	23	23.0	23.0	32.0
	ST	50	50.0	50.0	82.0
	SST	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	11	11.0	11.0	13.0
	NR	24	24.0	24.0	37.0
	ST	49	49.0	49.0	86.0
	SST	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	10.0	10.0	10.0
	NR	16	16.0	16.0	26.0
	ST	57	57.0	57.0	83.0
	SST	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	13	13.0	13.0	16.0
	NR	35	35.0	35.0	51.0
	ST	27	27.0	27.0	78.0
	SST	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	12	12.0	12.0	13.0
	NR	23	23.0	23.0	36.0
	ST	41	41.0	41.0	77.0
	SST	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	14	14.0	14.0	17.0
	NR	16	16.0	16.0	33.0
	ST	44	44.0	44.0	77.0
	SST	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	11	11.0	11.0	12.0
	NR	13	13.0	13.0	25.0
	ST	38	38.0	38.0	63.0
	SST	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	9	9.0	9.0	12.0
	NR	32	32.0	32.0	44.0
	ST	35	35.0	35.0	79.0
	SST	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.0	4.0	4.0
	TS	19	19.0	19.0	23.0
	NR	38	38.0	38.0	61.0
	ST	30	30.0	30.0	91.0
	SST	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	8	8.0	8.0	10.0
	NR	27	27.0	27.0	37.0
	ST	50	50.0	50.0	87.0
	SST	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.0	5.0	5.0
	TS	7	7.0	7.0	12.0
	NR	24	24.0	24.0	36.0
	ST	36	36.0	36.0	72.0
	SST	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.0	4.0	4.0
	TS	9	9.0	9.0	13.0
	NR	30	30.0	30.0	43.0
	ST	36	36.0	36.0	79.0
	SST	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	11	11.0	11.0	12.0
	NR	14	14.0	14.0	26.0
	ST	59	59.0	59.0	85.0
	SST	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	7	7.0	7.0	10.0
	NR	34	34.0	34.0	44.0
	ST	42	42.0	42.0	86.0
	SST	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	1	1.0	1.0	2.0
	NR	27	27.0	27.0	29.0
	ST	48	48.0	48.0	77.0
	SST	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.0	6.0	6.0
	NR	38	38.0	38.0	44.0
	ST	41	41.0	41.0	85.0
	SST	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.0	4.0	5.0
	NR	18	18.0	18.0	23.0
	ST	39	39.0	39.0	62.0
	SST	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	3	3.0	3.0	4.0
	NR	30	30.0	30.0	34.0
	ST	46	46.0	46.0	80.0
	SST	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.0	5.0	6.0
	NR	14	14.0	14.0	20.0
	ST	47	47.0	47.0	67.0
	SST	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	7	7.0	7.0	9.0
	NR	27	27.0	27.0	36.0
	ST	42	42.0	42.0	78.0
	SST	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.0	5.0	6.0
	NR	30	30.0	30.0	36.0
	ST	42	42.0	42.0	78.0
	SST	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	10	10.0	10.0	11.0
	NR	43	43.0	43.0	54.0
	ST	34	34.0	34.0	88.0
	SST	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	NR	27	27.0	27.0	29.0
	ST	56	56.0	56.0	85.0
	SST	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	NR	29	29.0	29.0	32.0
	ST	37	37.0	37.0	69.0
	SST	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	8	8.0	8.0	9.0
	NR	32	32.0	32.0	41.0
	ST	33	33.0	33.0	74.0
	SST	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	NR	18	18.0	18.0	21.0
	ST	59	59.0	59.0	80.0
	SST	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	3	3.0	3.0	4.0
	NR	11	11.0	11.0	15.0
	ST	43	43.0	43.0	58.0
	SST	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	1	1.0	1.0	3.0
	NR	32	32.0	32.0	35.0
	ST	45	45.0	45.0	80.0
	SST	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	11.0	11.0	11.0
	NR	19	19.0	19.0	30.0
	ST	44	44.0	44.0	74.0
	SST	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3.8431	.4985	100
Komitmen (X1)	3.7953	.5434	100
Delegasi Wewenang (X2)	3.7400	.5590	100
Etika Kerja Islami (X3)	3.6970	.4582	100

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islami (X3), Delegasi Wewenang (X2), Komitmen (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.657	.2919

- a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islami (X3), Delegasi Wewenang (X2), Komitmen (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.419	3	5.473	64.233	.000 ^a
	Residual	8.180	96	8.521E-02		
	Total	24.599	99			

- a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islami (X3), Delegasi Wewenang (X2), Komitmen (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.265	.270		.981	.329			
	Komitmen (X1)	.419	.067	.457	6.277	.000	.722	.539	.369
	Delegasi Wewenang (X2)	.296	.060	.332	4.910	.000	.626	.448	.289
	Etika Kerja Islami (X3)	.238	.077	.219	3.091	.003	.593	.301	.182

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Distribusi t

DF	α					DF	α				
	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1		0.005	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.6567	25.4517	12.7062	6.3138	3.0777	66	2.6524	2.2937	1.9966	1.6683	1.2945
2	9.9248	6.2053	4.3027	2.9200	1.8856	67	2.6512	2.2929	1.9960	1.6679	1.2943
3	5.8409	4.1765	3.1824	2.3534	1.6377	68	2.6501	2.2921	1.9955	1.6676	1.2941
4	4.6041	3.4954	2.7764	2.1314	1.5332	69	2.6490	2.2914	1.9949	1.6672	1.2939
5	4.0321	3.1634	2.5706	2.0150	1.4759	70	2.6479	2.2906	1.9944	1.6669	1.2938
6	3.7074	2.9687	2.4469	1.9432	1.4398	71	2.6469	2.2899	1.9939	1.6666	1.2936
7	3.4995	2.8412	2.3646	1.8946	1.4149	72	2.6458	2.2892	1.9935	1.6663	1.2934
8	3.3554	2.7515	2.3060	1.8595	1.3968	73	2.6449	2.2886	1.9930	1.6660	1.2933
9	3.2498	2.6850	2.2622	1.8331	1.3830	74	2.6439	2.2879	1.9925	1.6657	1.2931
10	3.1693	2.6338	2.2281	1.8125	1.3722	75	2.6430	2.2873	1.9921	1.6654	1.2929
11	3.1058	2.5931	2.2010	1.7959	1.3634	76	2.6421	2.2867	1.9917	1.6652	1.2928
12	3.0545	2.5600	2.1788	1.7823	1.3562	77	2.6412	2.2861	1.9913	1.6649	1.2926
13	3.0123	2.5326	2.1604	1.7709	1.3502	78	2.6403	2.2855	1.9908	1.6646	1.2925
14	2.9768	2.5096	2.1448	1.7613	1.3450	79	2.6395	2.2849	1.9905	1.6644	1.2924
15	2.9467	2.4899	2.1314	1.7531	1.3406	80	2.6387	2.2844	1.9901	1.6641	1.2922
16	2.9208	2.4729	2.1199	1.7459	1.3368	81	2.6379	2.2838	1.9897	1.6639	1.2921
17	2.8982	2.4581	2.1098	1.7396	1.3334	82	2.6371	2.2833	1.9893	1.6636	1.2920
18	2.8784	2.4450	2.1009	1.7341	1.3304	83	2.6364	2.2828	1.9890	1.6634	1.2918
19	2.8609	2.4334	2.0930	1.7291	1.3277	84	2.6356	2.2823	1.9886	1.6632	1.2917
20	2.8453	2.4231	2.0860	1.7247	1.3253	85	2.6349	2.2818	1.9883	1.6630	1.2916
21	2.8314	2.4138	2.0796	1.7207	1.3232	86	2.6342	2.2813	1.9879	1.6628	1.2915
22	2.8188	2.4055	2.0739	1.7171	1.3212	87	2.6335	2.2809	1.9876	1.6626	1.2914
23	2.8073	2.3979	2.0687	1.7139	1.3195	88	2.6329	2.2804	1.9873	1.6624	1.2912
24	2.7969	2.3909	2.0639	1.7109	1.3178	89	2.6322	2.2800	1.9870	1.6622	1.2911
25	2.7874	2.3846	2.0595	1.7081	1.3163	90	2.6316	2.2795	1.9867	1.6620	1.2910
26	2.7787	2.3788	2.0555	1.7056	1.3150	91	2.6309	2.2791	1.9864	1.6618	1.2909
27	2.7707	2.3734	2.0518	1.7033	1.3137	92	2.6303	2.2787	1.9861	1.6616	1.2908
28	2.7633	2.3685	2.0484	1.7011	1.3125	93	2.6297	2.2783	1.9858	1.6614	1.2907
29	2.7564	2.3638	2.0452	1.6991	1.3114	94	2.6291	2.2779	1.9855	1.6612	1.2906
30	2.7500	2.3596	2.0423	1.6973	1.3104	95	2.6286	2.2775	1.9852	1.6611	1.2905
31	2.7440	2.3556	2.0395	1.6955	1.3095	96	2.6280	2.2771	1.9850	1.6609	1.2904
32	2.7385	2.3518	2.0369	1.6939	1.3086	97	2.6275	2.2767	1.9847	1.6607	1.2903
33	2.7333	2.3483	2.0345	1.6924	1.3077	98	2.6269	2.2764	1.9845	1.6606	1.2903
34	2.7284	2.3451	2.0322	1.6909	1.3070	99	2.6264	2.2760	1.9842	1.6604	1.2902
35	2.7238	2.3420	2.0301	1.6896	1.3062	100	2.6259	2.2757	1.9840	1.6602	1.2901
36	2.7195	2.3391	2.0281	1.6883	1.3055	101	2.6254	2.2753	1.9837	1.6601	1.2900
37	2.7154	2.3363	2.0262	1.6871	1.3049	102	2.6249	2.2750	1.9835	1.6599	1.2899
38	2.7116	2.3337	2.0244	1.6860	1.3042	103	2.6244	2.2746	1.9833	1.6598	1.2898
39	2.7079	2.3313	2.0227	1.6849	1.3036	104	2.6239	2.2743	1.9830	1.6596	1.2897
40	2.7045	2.3289	2.0211	1.6839	1.3031	105	2.6235	2.2740	1.9828	1.6595	1.2897
41	2.7012	2.3267	2.0195	1.6829	1.3025	106	2.6230	2.2737	1.9826	1.6594	1.2896
42	2.6981	2.3246	2.0181	1.6820	1.3020	107	2.6226	2.2734	1.9824	1.6592	1.2895
43	2.6951	2.3226	2.0167	1.6811	1.3016	108	2.6221	2.2731	1.9822	1.6591	1.2894
44	2.6923	2.3207	2.0154	1.6802	1.3011	109	2.6217	2.2728	1.9820	1.6590	1.2894
45	2.6896	2.3189	2.0141	1.6794	1.3006	110	2.6213	2.2725	1.9818	1.6588	1.2893
46	2.6870	2.3172	2.0129	1.6787	1.3002	111	2.6209	2.2722	1.9816	1.6587	1.2892
47	2.6846	2.3155	2.0117	1.6779	1.2998	112	2.6204	2.2719	1.9814	1.6586	1.2892
48	2.6822	2.3139	2.0106	1.6772	1.2994	113	2.6200	2.2717	1.9812	1.6584	1.2891
49	2.6800	2.3124	2.0096	1.6766	1.2991	114	2.6196	2.2714	1.9810	1.6583	1.2890
50	2.6778	2.3109	2.0086	1.6759	1.2987	115	2.6193	2.2711	1.9808	1.6582	1.2890
51	2.6757	2.3095	2.0076	1.6753	1.2984	116	2.6189	2.2709	1.9806	1.6581	1.2889
52	2.6737	2.3082	2.0066	1.6747	1.2980	117	2.6185	2.2706	1.9804	1.6580	1.2888
53	2.6718	2.3069	2.0057	1.6741	1.2977	118	2.6181	2.2704	1.9803	1.6579	1.2888
54	2.6700	2.3056	2.0049	1.6736	1.2974	119	2.6178	2.2701	1.9801	1.6578	1.2887
55	2.6682	2.3044	2.0040	1.6730	1.2971	120	2.6174	2.2699	1.9799	1.6576	1.2886
56	2.6665	2.3033	2.0032	1.6725	1.2969	121	2.6171	2.2696	1.9798	1.6575	1.2886
57	2.6649	2.3022	2.0025	1.6720	1.2966	122	2.6167	2.2694	1.9796	1.6574	1.2885
58	2.6633	2.3011	2.0017	1.6716	1.2963	123	2.6164	2.2692	1.9794	1.6573	1.2885
59	2.6618	2.3000	2.0010	1.6711	1.2961	124	2.6161	2.2689	1.9793	1.6572	1.2884
60	2.6603	2.2990	2.0003	1.6706	1.2958	125	2.6157	2.2687	1.9791	1.6571	1.2884
61	2.6589	2.2981	1.9996	1.6702	1.2956	126	2.6154	2.2685	1.9790	1.6570	1.2883
62	2.6575	2.2971	1.9990	1.6698	1.2954	127	2.6151	2.2683	1.9788	1.6569	1.2883
63	2.6561	2.2962	1.9983	1.6694	1.2951	128	2.6148	2.2681	1.9787	1.6568	1.2882
64	2.6549	2.2954	1.9977	1.6690	1.2949	129	2.6145	2.2679	1.9785	1.6567	1.2881
65	2.6536	2.2945	1.9971	1.6686	1.2947	130	2.6142	2.2677	1.9784	1.6567	1.2881

Sumber : Database Microsoft Excel

**TABEL KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT
PADA α 5 %**

N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed
3	0.9969	0.9877	53	0.2704	0.2282	103	0.1936	0.1629
4	0.9500	0.9000	54	0.2679	0.2261	104	0.1927	0.1622
5	0.8783	0.8054	55	0.2654	0.2240	105	0.1917	0.1614
6	0.8114	0.7293	56	0.2630	0.2219	106	0.1908	0.1606
7	0.7545	0.6694	57	0.2607	0.2199	107	0.1899	0.1598
8	0.7067	0.6215	58	0.2584	0.2180	108	0.1891	0.1591
9	0.6664	0.5822	59	0.2562	0.2161	109	0.1882	0.1584
10	0.6319	0.5494	60	0.2540	0.2143	110	0.1873	0.1576
11	0.6021	0.5214	61	0.2519	0.2125	111	0.1865	0.1569
12	0.5760	0.4973	62	0.2499	0.2107	112	0.1856	0.1562
13	0.5529	0.4762	63	0.2479	0.2090	113	0.1848	0.1555
14	0.5324	0.4575	64	0.2459	0.2074	114	0.1840	0.1548
15	0.5140	0.4409	65	0.2440	0.2057	115	0.1832	0.1541
16	0.4973	0.4259	66	0.2421	0.2041	116	0.1824	0.1535
17	0.4821	0.4124	67	0.2403	0.2026	117	0.1816	0.1528
18	0.4683	0.4000	68	0.2385	0.2011	118	0.1808	0.1521
19	0.4555	0.3887	69	0.2368	0.1996	119	0.1801	0.1515
20	0.4438	0.3783	70	0.2351	0.1981	120	0.1793	0.1509
21	0.4329	0.3687	71	0.2334	0.1967	121	0.1786	0.1502
22	0.4227	0.3598	72	0.2318	0.1953	122	0.1778	0.1496
23	0.4132	0.3515	73	0.2302	0.1940	123	0.1771	0.1490
24	0.4044	0.3438	74	0.2286	0.1926	124	0.1764	0.1484
25	0.3961	0.3365	75	0.2271	0.1913	125	0.1757	0.1478
26	0.3882	0.3297	76	0.2256	0.1900	126	0.1750	0.1472
27	0.3809	0.3233	77	0.2241	0.1888	127	0.1743	0.1466
28	0.3739	0.3172	78	0.2226	0.1876	128	0.1736	0.1460
29	0.3673	0.3115	79	0.2212	0.1864	129	0.1729	0.1454
30	0.3610	0.3061	80	0.2198	0.1852	130	0.1723	0.1449
31	0.3550	0.3009	81	0.2185	0.1840	131	0.1716	0.1443
32	0.3494	0.2960	82	0.2171	0.1829	132	0.1709	0.1438
33	0.3440	0.2913	83	0.2158	0.1817	~		
34	0.3388	0.2869	84	0.2145	0.1806	170	0.1506	0.1266
35	0.3338	0.2826	85	0.2132	0.1796	171	0.1501	0.1262
36	0.3291	0.2785	86	0.2120	0.1785	172	0.1497	0.1258
37	0.3246	0.2746	87	0.2107	0.1775	173	0.1492	0.1255
38	0.3202	0.2709	88	0.2095	0.1764	174	0.1488	0.1251
39	0.3160	0.2673	89	0.2084	0.1754	175	0.1484	0.1247
40	0.3120	0.2638	90	0.2072	0.1744	176	0.1480	0.1244
41	0.3081	0.2605	91	0.2060	0.1735	177	0.1475	0.1240
42	0.3044	0.2573	92	0.2049	0.1725	178	0.1471	0.1237
43	0.3008	0.2542	93	0.2038	0.1716	179	0.1467	0.1233
44	0.2973	0.2512	94	0.2027	0.1707	180	0.1463	0.1230
45	0.2940	0.2483	95	0.2016	0.1697	181	0.1459	0.1226
46	0.2907	0.2455	96	0.2006	0.1688	182	0.1455	0.1223
47	0.2876	0.2429	97	0.1995	0.1680	183	0.1451	0.1220
48	0.2845	0.2403	98	0.1985	0.1671	184	0.1447	0.1216
49	0.2816	0.2377	99	0.1975	0.1662	185	0.1443	0.1213
50	0.2787	0.2353	100	0.1965	0.1654	186	0.1439	0.1210
51	0.2759	0.2329	101	0.1955	0.1646	187	0.1435	0.1206
52	0.2732	0.2306	102	0.1946	0.1638	188	0.1431	0.1203

TABEL F PADA α 5%

DF	1	2	3	4	5	DF	1	2	3	4	5
1	161.4476	199.5000	215.7073	224.5832	230.1619	66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538
2	18.5128	19.0000	19.1643	19.2468	19.2964	67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0135	68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475
5	6.6079	5.7861	5.4095	5.1922	5.0503	70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456
6	5.9874	5.1433	4.7571	4.5337	4.3874	71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437
7	5.5914	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418
8	5.3177	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4921	2.3349
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245
19	4.3807	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231
20	4.3512	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3146
27	4.2100	3.3541	2.9604	2.7278	2.5719	92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	100	3.9362	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	101	3.9352	3.0864	2.6946	2.4617	2.3044
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	102	3.9342	3.0855	2.6937	2.4608	2.3035
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	103	3.9333	3.0846	2.6928	2.4599	2.3026
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	104	3.9324	3.0837	2.6920	2.4591	2.3017
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	105	3.9315	3.0828	2.6911	2.4582	2.3009
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	106	3.9307	3.0820	2.6903	2.4574	2.3001
42	4.0727	3.2199	2.8270	2.5943	2.4377	107	3.9298	3.0812	2.6895	2.4566	2.2992
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	108	3.9290	3.0804	2.6887	2.4558	2.2984
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	109	3.9282	3.0796	2.6879	2.4550	2.2976
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	110	3.9274	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	111	3.9266	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	112	3.9258	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954
48	4.0427	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	113	3.9251	3.0766	2.6849	2.4520	2.2946
49	4.0384	3.1866	2.7939	2.5611	2.4044	114	3.9243	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	115	3.9236	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	116	3.9229	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	117	3.9222	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	118	3.9215	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	119	3.9208	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	121	3.9195	3.0711	2.6795	2.4466	2.2892
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	122	3.9188	3.0705	2.6789	2.4460	2.2886
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	123	3.9182	3.0699	2.6783	2.4454	2.2880
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	124	3.9175	3.0693	2.6777	2.4448	2.2874
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	125	3.9169	3.0687	2.6771	2.4442	2.2868
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	126	3.9163	3.0681	2.6765	2.4436	2.2862
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	127	3.9157	3.0675	2.6760	2.4430	2.2856
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	128	3.9151	3.0670	2.6754	2.4425	2.2850
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	129	3.9145	3.0664	2.6748	2.4419	2.2845
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	130	3.9140	3.0658	2.6743	2.4414	2.2839

Sumber : Database Microsoft Excel