

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 berikan 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 (X_3)

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 F hitung = 64,233 <i>Adjusted R Square</i> = 0,667 Sig F = 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				Correlations			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
Model	B	Std. Error	Beta						
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 diketahui 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.