

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

Wahidya Difta Sunanda

NIM. 15808141016

PROGRAM STUDI MANAJEMEN JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)**

SKRIPSI

Oleh :

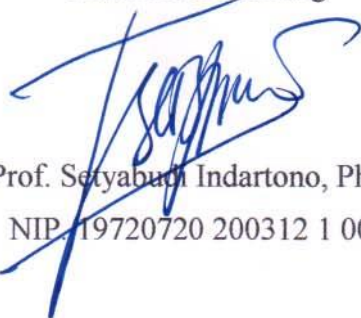
Wahidya Difta Sunanda

NIM. 15808141016

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 14 Oktober 2019
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Prof. Setyabudi Indartono, Ph.D.

NIP. 19720720 200312 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)**

Oleh :

Wahidya Difta Sunanda

15808141016

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 18 Oktober 2019 dan
dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Ketua Penguji		28/10/19
Prof. Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris		28/10/19
Arum Darmawati, MM.	Penguji Utama		25/10/19

Yogyakarta, 28 Oktober 2019

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Siswanto, M.Pd.

NIP. 19780920200212 1 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Wahidya Difta Sunanda
NIM : 15808141016
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 17 Oktober 2019

Yang menyatakan,



Wahidya Difta Sunanda

NIM. 15808141016

MOTTO

“... Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”.

(QS. Al Baqarah: 216)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak pernah menjadi takdirku dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”.

(Umar Bin Khattab)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah ke hadirat Allah SWT, karya tulis ini saya persembahkan untuk:

Orangtua saya; Bapak Sumarno, (almh.) Ibu Nanik Sri Murni dan Ibu Wiwik Rahayu yang selalu memberikan do'a, dukungan, kasih sayang dan semangat kepadaku.

Adik-adik saya; Anindya Miftahul Nikma, Arindya Meidy Paramita dan Aurelia Wedaring Ayumasari yang memberi motivasi lebih saat pulang dan videocall.

Kakek dan Nenek saya; Kakung Kadiran, (almh.) Edok Damirah, (alm.) Kakung Djadi, Mbok Kunthing, Kakung Djono, Mbah Uti

Kawan-kawan saya; BEM KM UNY, KAMMI UNY, SEMAR UNY, Aslan Foundation, Keluarga 2, Munas BEM SI, Manajemen 2015, Kost GRA dan lainnya yang telah mensupport dan mendo'akan saya.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)**

**Oleh:
Wahidya Difta Sunanda
NIM. 15808141016**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan Waroeng SS, (2) Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Waroeng SS, (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng SS, dan (4) Pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Waroeng SS melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta sebanyak 175 karyawan. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,362 ($p < 0,001$) dengan kontribusi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,124. (2) Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,387 ($p < 0,001$) dengan kontribusi pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,143. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,414 ($p < 0,001$) dengan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,163. (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami (β) 0,362 ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,117 ($p > 0,05$) dan religiusitas (β) 0,387, ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,209 ($p < 0,01$) terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi mediasi kepuasan kerja pada kepemimpinan Islami dan religiusitas dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,212.

Kata kunci: kepemimpinan islami, religiusitas, kepuasan kerja, kinerja

**THE EFFECT OF ISLAMIC LEADERSHIP AND RELIGIOSITY TOWARDS
EMPLOYEE'S JOB PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE'S JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE
(Case Study at Waroeng Spesial Sambal)**

**By:
Wahidya Difta Sunanda
NIM. 15808141016**

ABSTRACT

This study was aimed to identificate: (1) The effect of Islamic leadership towards performance of Waroeng SS employees, (2) The effects of religiosity towards the performance of Waroeng SS employees, (3) The effect of job satisfaction towards the performance of Waroeng SS employees, and (4) The effects of islamic leadership and religiosity towards the performance of Waroeng SS employees through job satisfaction as an intervening variable.

This is a causal associative research using a quantitative approach. The sampling method used in this study is a cluster sampling. The sample in this study use 175 employees of Waroeng SS main office and outlets in Yogyakarta city. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Multiple regression was used to analyze the data.

The research results found that: (1) Islamic leadership positively affecsts employee performance with beta coefficient (β) 0.362 ($p < 0.001$) and (ΔR^2) 0.163 contribution of islamic leadership towards employee performance. (2) Religiosity positively affecsts employee performance with beta coefficient (β) 0.277 ($p < 0.001$) and (ΔR^2) 0.143 contribution of religiosity towards employee performance. (3) Job satisfaction positively affecsts employee performance with beta coefficient (β) 0.414 ($p < 0.001$) and (ΔR^2) 0.163 contribution of job satisfaction towards employee performance. (4) Job satisfaction mediates the effect of Islamic leadership (β) 0.362 ($p < 0.001$) to (β) 0.117 ($p > 0.05$) and religiosity (β) 0.387, ($p < 0.001$) to (β) 0.209 ($p < 0.01$) towards employee performance, and (ΔR^2) 0.212 contribution of job satisfaction mediation to Islamic leadership and religion in explaining employee performance.

Keywords: islamic leadership, religiosity, job satisfaction, job performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat-Nya yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Siswanto, M.Pd., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Arum Darmawati, MM., selaku penguji utama yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi.
5. Ibu Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd., selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Orangtua, adik, dan keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan materil dan moril kepada penulis selama menjalankan kuliah hingga menyelesaikan skripsi.

8. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen angkatan 2015 dan sahabat-sahabat semua.
9. Pihak perusahaan Waroeng Spesial Sambal, seluruh responden dan semua pihak yang telah bersedia berpartisipasi, yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 17 Oktober 2019

Penulis,



Wahidya Difta Sunanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja.....	14
2. Kepemimpinan Islami	17
3. Religiusitas.....	21
4. Kepuasan Kerja.....	23
B. Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Berpikir.....	29
D. Paradigma Penelitian	33
E. Hipotesis Penelitian	34

BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Definisi Operasional Variabel.....	36
1. Variable Dependen	36
2. Variabel Independen	37
3. Variabel <i>Intervening</i>	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Instrumen Penelitian	41
G. Uji Instrumen	42
H. Teknik Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif	48
2. Uji Prasyarat Analisis	49
3. Uji Hipotesis	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
B. Hasil Penelitian	55
1. Hasil Analisis Deskriptif.....	56
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis	63
3. Pengujian Hipotesis	67
C. Pembahasan.....	70
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Keterbatasan Penelitian.....	80
C. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 2. KMO and Barlett's Test.....	43
Tabel 3. Hasil Uji Factor Loading	44
Tabel 4. Hasil Uji Convergent Validity	46
Tabel 5. Nilai Korelasi	47
Tabel 6. Hasil Uji Relibilitas	47
Tabel 7. Kategorisasi Jawaban Responden	48
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	57
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Islami	60
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Religiusitas	61
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja.....	62
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 19. Hasil Uji Heterokedastisitas	66
Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi	67
Tabel 21. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	33
Gambar 2. Struktur Organisasi Waroeng SS.....	55
Gambar 3. Grafik <i>Scatter plot</i> Uji Linieritas Kepemimpinan Islami dan Kinerja.....	64
Gambar 4. Grafik <i>Scatter plot</i> Uji Linieritas Religiusitas dan Kinerja	64
Gambar 5. Grafik <i>Scatter plot</i> Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Kinerja	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas	98
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden.....	106
Lampiran 4. Data Kategorisasi.....	111
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	116
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	118
Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi	119
Lampiran 8. Perhitungan Diskriminan.....	119
Lampiran 9. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	121
Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	122
Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas.....	124
Lampiran 12. Hasil Uji Linearitas.....	125
Lampiran 13. Hasil Uji Multikolinearitas	126
Lampiran 14. Hasil Uji Heterokedastisitas	127
Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. SDM merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi (Wirawan, 2015). Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Darmawati & Indartono, 2015). Semua pihak menyadari betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi tanpa terkecuali (Gomes, 2000). Maka dari itu agar suatu perusahaan dapat mendapatkan hasil yang maksimal diperlukan perhatian terhadap faktor sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Gomes (2003) juga menyatakan bahwa unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya.

Kontribusi karyawan terhadap perusahaan diukur dengan kinerja, seberapa baik karyawan melaksanakan tugas yang diberikan ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan

organisasi (Abdullah, 2014). Kinerja juga merupakan kriteria yang sangat penting yang mempengaruhi hasil dan keberhasilan organisasi (Indartono & Chen, 2010). Oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja atau prestasi kerja yang baik sehingga dapat mencapai *output* perusahaan yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Taryaman (2016) dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu: 1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin. 2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur. 3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Penelitian terdahulu menemukan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan secara signifikan oleh faktor kepemimpinan (Breevaart, Bakker, Demerouti, & Derks, 2016; Bouckennooghe, Zafar, & Raja, 2015; Frieder, Wang, & Oh, 2017; Montano, Reeske, Franke, & Hüffmeier, 2017; Platis, & Zoulias, 2017; Yang, Qing, Zhang, & Tang, 2017; Herman, & Chiu, 2014). Selain itu kepemimpinan merupakan persoalan yang sangat penting dalam Islam karena kepemimpinan berkaitan dengan kemaslahatan umat seperti keadilan, kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan. (Aswadi et al, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Jumaning et al. (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016). Namun penelitian Mappamiring (2015) justru menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan Islami, religiusitas juga menjadi isu penting dalam meningkatkan kinerja yang akan memiliki dampak pada sikap dan perilaku (Carswell & Rolland, 2007; Rahim, & Omar, 2017; Zahrah, Hamid, Rani, & Kamil, 2017; Dajani, & Mohamad, 2017; Baranik, Gorman, & Wales, 2018; Puni, Agyemang, & Asamoah, 2016). Beberapa penelitian empiris menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah Alfisyah & Anwar (2018), Zahrah et al. (2016) dan Osman-Gani et al. (2013). Namun penelitian Karim & Aceh (2017) menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Faraz & Indartono (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Indrawati (2013) dan Mahesa & Djastuti (2010). Namun berbeda dengan penelitian Bowling (2007) yang memberikan bukti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja sebagian besar palsu.

Beberapa waktu terakhir banyak bermunculan perusahaan yang menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam kegiatan usahanya. Contohnya di

Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat beberapa perusahaan diantaranya; Waroeng Steak and Shake, Rumah Warna, Waroeng Spesial Sambal, Ayam Geprek dan Susu (Preksu), dan lain-lain. Perusahaan ini disebut juga *Spiritual Company*. *Spiritual Company* dikembangkan untuk perusahaan yang berkepentingan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai universal yang umum dari berbagai agama, seperti kejujuran, ketulusan, kerendahan hati, penghormatan terhadap martabat manusia, manfaat untuk semua, kesediaan berkorban untuk orang lain, dan lain-lain (Mulawarman, 2011).

Waroeng Spesial Sambal atau biasa disebut Waroeng SS adalah sebuah usaha kuliner yang berpusat di Daerah Istimewa Yogyakarta. Usaha ini didirikan oleh Bapak Yoyok Hery Wahyono pada 20 Agustus 2002 berupa warung tenda kaki lima di sebelah barat gedung Grha Sabha Pramana (GSP) UGM. Kini cabang yang dimiliki berjumlah 89 warung yang tersebar di 43 kota dengan total kurang lebih 3600 karyawan.

Waroeng SS adalah salah satu contoh perusahaan yang menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam kegiatan bisnisnya atau disebut juga *Spiritual Company*. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Humas, Legal dan Spiritualitas (HLS) Waroeng SS diketahui adanya penerapan kebijakan perusahaan yang bernafaskan Islam, diantaranya yaitu kegiatan kajian rutin keagamaan, bakti sosial, pembelajaran Al-Qur'an, seragam kerja yang menutup aurat (*syar'i*), pemberhentian rapat atau kegiatan saat waktu sholat tiba dan pemberian hadiah berangkat umroh bagi karyawan. Dapat

disimpulkan bahwa Waroeng SS merupakan perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam kegiatan usahanya. Sebagai perusahaan yang menerapkan nilai-nilai keagamaan, sejauh ini belum ada yang meneliti ada tidaknya pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Waroeng SS. Oleh karena itu, layak untuk diteliti lebih lanjut mengenai variabel tersebut di Waroeng SS.

Perusahaan kuliner sangat bergantung kepada kinerja karyawannya, karena karyawan yang menjaga citarasa khas dan yang bertatap muka langsung dengan konsumen. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Indikator kinerja menurut Blicke et al. (2007) terdiri dari: 1) Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik. 2) Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan dalam menengani kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. 3) Kinerja kontekstual, yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

Kinerja tugas di Waroeng SS dianggap sudah jelas dalam pembagian tugas dan tanggungjawab bahkan sejak perusahaan dirintis, sehingga tidak ada yang bekerja secara asal atau serabutan. Meskipun begitu jika ada karyawan lain yang membutuhkan bantuan maka karyawan harus siap untuk membantu.

Saat *training* karyawan juga diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja di Waroeng SS, selain itu juga dibekali dengan nilai-nilai yang dipegang oleh Waroeng SS atau disebut juga nilai ke-SS-an. Karyawan sudah diarahkan menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan dengan baik karena ada standar yang ditetapkan oleh Waroeng SS untuk produk yang disajikan ke konsumen. Indikator selanjutnya yaitu kinerja adaptif. Semenjak tahun 2017 Waroeng SS melakukan perubahan yang sangat berpengaruh terhadap kegiatan usahanya, yaitu menjadi perusahaan berorientasi spiritual atau *spiritual company*. Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan kebijakan dari pimpinan Waroeng SS. Misalnya biasanya karyawan hanya diwajibkan berangkat bekerja, namun kini juga diwajibkan mengikuti kajian atau *briefing* spiritual setiap seminggu sekali pada jam kerja. Selain itu dalam menyikapi adanya permasalahan, karyawan selalu berkonsultasi dengan atasan agar tidak salah dalam bertindak. Kinerja kontekstual di Waroeng SS dianggap sudah baik. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dituntut selalu berkoordinasi, baik antar karyawan dalam satu outlet maupun dengan kantor pusat. Hubungan karyawan antar bagian dinilai baik, dibuktikan dengan kekeluargaan yang kuat, saling senyum menyapa, peduli dan perhatian antara satu karyawan dengan yang lainnya.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan Islami (Jumaning et al., 2017). Kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas

yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf (Subhan, 2013). Indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan, et al. (2015) sebagai berikut: 1) Kepercayaan/Integritas, menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan 2) Orientasi karyawan, memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan. 3) Muhasabah (Retrospeksi), menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat. 4) Kesabaran, mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

Berdasarkan wawancara dengan staf HLS Waroeng SS, kepemimpinan Islami telah dilaksanakan di Waroeng SS. Hal ini dibuktikan dengan nilai moral dan kejujuran yang dijunjung tinggi di Waroeng SS menjadikan kepercayaan sebagai hal utama dalam kegiatan usaha, pimpinan yang mengajak karyawan untuk menjadi pribadi yang lebih baik serta menyediakan fasilitas untuk hal tersebut, pemimpin perusahaan yang menyadari bahwa kepemimpinan kelak akan dipertanggungjawabkan, dan sikap yang bijak dalam mengambil keputusan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh variabel religiuitas (Zahrah et al., 2016). Religiusitas adalah tingkat keyakinan yang spesifik dalam nilai-nilai agama dan cita-cita yang diselenggarakan dan dipraktekkan oleh seorang

individu (Fauzan, 2014). Indikator religiusitas menurut Huber & Huber (2012) meliputi: 1) Pengetahuan, ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber. 2) Ideologi, keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah mati dan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa. 3) Praktik publik, praktik keagamaan yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan. 4) Praktik pribadi, praktik ibadah yang sifatnya pribadi yang dilaksanakan dan diutamakan dalam kehidupan sehari-hari. 5) Pengalaman, merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur olehNya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan.

Berdasarkan wawancara dengan staf HLS Waroeng SS, dapat dibuktikan terdapat kegiatan yang memuat nilai religiusitas, diantaranya terdapat sarana untuk menambah pengetahuan keagamaan melalui kajian dan *briefing* spiritualitas rohani yang didalamnya terdapat ajaran tentang ideologi ketuhanan (tauhid), praktik publik keagamaan melalui kegiatan kajian dan *briefing* spiritualitas rohani yang dilaksanakan rutin mingguan dan bulanan, praktik pribadi yaitu ibadah (shalat) dan doa, serta adanya kesadaran berdasarkan pengalaman karyawan setelah mengikuti kegiatan keagamaan yang semakin taat dalam beragama.

Kepemimpinan Islami, religiusitas dan kinerja memiliki keterkaitan dengan variabel kepuasan kerja. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Abusama et al., 2017), begitupun

dengan religiusitas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Baihaqi, 2015). Selain itu kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Faraz & Indartono, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2003). Indikator kepuasan kerja menurut Rast & Tourani (2012), diantaranya: 1) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan, sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seorang karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya. 2) Kepuasan terhadap gaji sekarang, karyawan merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama. 3) Kepuasan terhadap pengawasan, meliputi kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam rangka pengawasan, pemberian arahan maupun bantuan teknis kepada bawahan. 4) Kepuasan terhadap peluang promosi, adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi dengan berdasarkan kompetensi karyawan. 5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, sejauh mana rasa nyaman seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan

Berdasarkan wawancara dengan staf HLS Waroeng SS menggunakan indikator kepuasan kerja ditemukan hal-hal berikut ini; Karyawan merasa puas dan bangga dengan pekerjaannya. Gaji dianggap sudah sesuai, untuk karyawan warung (outlet) minimal sesuai Upah Minimum Regional (UMR), sedangkan

karyawan manajemen lebih dari UMR. Atasan dinilai lebih berpegalaman dalam bidangnya karena proses yang dilalui menuju jabatannya sekarang membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu dalam promosi bukan hanya kemampuan yang menjadi pertimbangan, tapi juga dedikasi dan loyalitas dalam bekerja di Waroeng SS. Karyawan merasa nyaman karena nilai-nilai ke-SS-an yang dianggap ideal, lingkungan kerja yang mendukung dan membuat termotivasi untuk memperbaiki diri. Dapat disimpulkan bahwa ada indikasi kepuasan kerja di Waroeng SS. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kondisi di Waroeng SS, peneliti menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diantara kepemimpinan Islami dan religiusitas dengan kinerja.

Berdasarkan latar belakang teori, penelitian terdahulu dan fenomena diatas, peneliti mengambil dua variabel yaitu kepemimpinan Islami dan religiusitas sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja, serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami dan religiusitas namun juga berpengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu penting untuk di lakukan penelitian yang berjudul **：“Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan Islami, religiusitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai perusahaan *Spiritual Company*, belum ada penelitian tentang kepemimpinan Islami dan religiusitas di Waroeng SS.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk membatasi pembahasan yang terjadi dalam penelitian ini, maka pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan?

4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal
2. Mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami dan eligiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam serta menjadi referensi teoritis dan praktis dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang kepemimpinan Islami, religiusitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

- a. Kalangan akademisi, sebagai bahan informasi ilmiah untuk kepenulisan dan penelitian selanjutnya pada bidang yang relevan.
- b. Perusahaan, sebagai masukan bagi perusahaan yang terkait dengan penerapan kepemimpinan Islami dan religiusitas serta sebagai masukan dalam peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Instansi kampus, menjadi sarana implementasi ilmu pengetahuan yang diajarkan dalam proses akademik dan sebagai bentuk kontribusi perguruan tinggi kepada masyarakat.
- d. Masyarakat luas, sebagai edukasi dan informasi untuk mengetahui hal – hal mengenai kepemimpinan Islami, religiusitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

- 1) Simanjuntak (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.
- 2) Abdullah (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Roziqin (2010) menyatakan bahwa kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.
- 4) Nawawi (2006) menjelaskan kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.
- 5) Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

- 6) Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Blicke et al. (2007) ada tiga, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.
- 2) Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan dalam menengani kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.
- 3) Kinerja kontekstual, yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Taryaman (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu:

- 1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin.

- 2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.
- 3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu: (1) Kemampuan dan keterampilan kerja; (2) Motivasi dan etos kerja.

- 2) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja diantaranya dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

- 3) Dukungan Manajemen

Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

d. Efek Kinerja

Kinerja disebut juga prestasi kerja. Menurut Siagian (2015) sistem penilaian prestasi kerja yang baik bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun mengembangkan potensi karyawan.
- 5) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

2. Kepemimpinan Islami

a. Definisi Kepemimpinan Islami

- 1) Abu Sinn (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya.
- 2) Nawawi (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan dilihat dari segi ajaran Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.

3) Subhan (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf.

b. Indikator Kepemimpinan Islami

Menurut Mahazan, et al. (2015) kepemimpinan Islami dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1) Kepercayaan/Integritas

Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan

2) Orientasi karyawan

Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.

3) Muhasabah (Retrospeksi)

Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.

4) Kesabaran

Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Islami

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islami yang diambil dari karakteristik pemimpin Islami menurut Rivai & Arifin (2009) adalah:

1) Ketaqwaan kepada Allah

Karena kepemimpinan itu terkait erat dengan pencapaian suatu cita-cita, kepemimpinan harus berada di dalam genggam tangan seorang pemimpin yang beriman kepada Allah.

2) Kejujuran dan moral

Pemimpin Islami haruslah jujur baik kepada dirinya sendiri maupun kepada pengikutnya sehingga akan menjadi contoh terbaik yang sejalan antara perkataan dengan perbuatannya.

3) Kompetensi dan keluasan ilmu pengetahuan

Seorang pemimpin Islami haruslah orang yang memiliki kompetensi dalam bidangnya, sehingga orang akan mengikutinya karena yakin dengan kemampuannya.

4) Kepedulian terhadap rakyat/bawahan

Pemimpin Islami perlu mencontoh sifat Rasulullah seperti tidak senang jika umatnya ditimpa sesuatu yang tidak diinginkan, sangat menginginkan umatnya mendapat taufik dari Allah dan sangat belas kasihan kepada kaum muslimin.

5) Inspirasi kepada orang lain

Pemimpin Islami harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat menimbulkan rasa optimis terhadap pengikutnya.

6) Kesabaran

Seorang pemimpin Islami haruslah mampu bersikap sabar dalam menghadapi segala macam persoalan dan keterbatasan serta tidak bertindak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan.

7) Kerendah hatian

Seorang pemimpin Islami perlu memiliki sikap rendah hati, dengan tidak suka menampakkan kelebihannya (riya) dan menjaga agar tidak merendahkan orang lain.

8) Kemauan untuk musyawarah

Pemimpin yang Islami haruslah mencari dan mengutamakan cara-cara dan jalan musyawarah untuk memecahkan setiap persoalan.

d. Efek Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami dalam penelitian Jumaning et al. (2017) berpengaruh positif dan signifikan terhadap moral karyawan, kepemimpinan tersebut dalam pekerjaannya selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan moral mereka dalam bekerja. Dalam penelitian yang sama terbukti bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Abusama et al.,

2017).Kepemimpinan Islami juga dapat meningkatkan penerapan etika kerja Islami untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan Islami (Rizki et al., 2017).Kepemimpinan Islam dengan bantuan konsultasi, keadilan, kejujuran dan kepercayaan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuan (Majeed et al., 2011).

Sedangkan dalam penelitian Ithri & Cahyono (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan Islami juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Islami (Rizki et al., 2017).

3. Religiusitas

a. DefinisiReligiusitas

- 1) McDaniel & Burnett (1990) mendefinisikan religiusitas sebagai kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan.
- 2) Braam et al. (1997) mendefinisikan religiusitas sebagai arti-penting agama dibandingkan dengan arti-penting aspek kehidupan lainnya.
- 3) Fauzan (2014) mendefinisikan religiusitas sebagai tingkat keyakinan yang spesifik dalam nilai-nilai agama dan cita-cita yang diselenggarakan dan dipraktekkan oleh seorang individu.

b. Indikator Religiusitas

Menurut Huber & Huber (2012) ada 5 indikator religiusitas, yaitu:

1) Pengetahuan

Ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber.

2) Ideologi

Keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah mati dan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa.

3) Praktik publik

Praktik keagamaan yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan.

4) Praktik pribadi

Praktik ibadah yang sifatnya pribadi yang dilaksanakan dan diutamakan dalam kehidupan sehari-hari.

5) Pengalaman

Merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur olehNya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless (1992) menyebutkan faktor-faktor yang mungkin ada dalam perkembangan sikap keagamaan, yaitu:

1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial).

2) Berbagai pengalaman yang membantu sikap keagamaan, terutama pengalaman-pengalaman mengenai: (a) keindahan, keselarasan, dan

kebaikan di dunia lain (faktor alami), (b) konflik moral (faktor moral), dan (c) pengalaman emosional keagamaan (faktor afektif).

3) Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan-kebutuhan terhadap: (a) keamanan, (b) cinta kasih, (c) harga diri, dan (d) ancaman kematian

4) Berbagai proses pemikiran verbal (faktor intelektual).

d. Efek Religiusitas

Penelitian yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah Alfisyah & Anwar (2018), Zahrah et al. (2016) dan Osman-Gani et al. (2013). Zahrah et al. (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas Islam terhadap kinerja yang dimediasi keterlibatan kerja.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai religiusitas Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Islami (Amaliah et al., 2015). Religiusitas juga terbukti dapat meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan (Susanti, 2016).

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

- 1) Taryaman (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dimana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisih dari apa yang menjadi harapannya dengan apa yang didapatkan dari kenyataan di tempat kerja.
 - 2) Kreitner & Kinicki (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.
 - 3) Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu.
 - 4) Handoko (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka..
 - 5) Mangkunegara (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.
- b. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Rast & Tourani (2012) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu:

1) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan

Sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seorang karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.

2) Kepuasan terhadap gaji sekarang

Karyawan merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

3) Kepuasan terhadap pengawasan

Kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam rangka pengawasan, pemberian arahan maupun bantuan teknis kepada bawahan.

4) Kepuasan terhadap peluang promosi

Adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi dengan berdasarkan kompetensi karyawan.

5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

Sejauh mana rasa nyaman seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Aydemir & Arli (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1) Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami dan memahami orang lain.

2) Harga diri

Harga diri adalah bagaimana seseorang berpikir dan merasakan tentang dirinya sendiri.

3) Beban kerja kuantitatif

Beban kerja hanya mewakili volume pekerjaan semata. Beban kerja kuantitatif berarti jumlah pekerjaan karyawan.

4) Konflik interpersonal

Hubungan interpersonal memiliki pengaruh penting pada kehidupan individu. Hubungan interpersonal ini dapat terjadi di tempat kerja juga. Terkadang hubungan interpersonal menjadi konflik interpersonal. Konflik interpersonal adalah penyebab stres kerja yang penting.

d. Efek Kepuasan Kerja

Furtwengler (2002) mengemukakan dampak kepuasan kerja karyawan yaitu:

1) Lebih besar kemungkinannya untuk betah bekerja pada perusahaan

tersebut

2) Absennya lebih sedikit dibanding karyawan yang tidak puas

- 3) Jarang mengeluh
- 4) Menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang lebih cepat
- 5) Menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi
- 6) Mencari cara untuk meningkatkan efektivitasnya
- 7) Menularkan antusiasme kepada kolega mereka

Sedangkan respons karyawan terhadap ketidakpuasan dinyatakan dengan sejumlah cara yang dikemukakan Robbins (2003) sebagai berikut:

- 1) Keluar (exit): Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- 2) Menyuarakan (voice): Dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- 3) Kesetiaan (loyalty): Pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang tepat.”
- 4) Pengabaian (neglect): Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Wajdi (2012) dengan judul *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai Variabel Moderating*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini yaitu sejumlah 60 orang di empat BMT yang ada di Kabupaten Temanggung, yaitu BMT Al Quddus, BMT Al Khalim, BMT Sarwotomo dan BMT AnNur. Penelitian ini membuktikan bahwa dari semua variabel independen hanya kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Alfisyah & Anwar (2018) dengan judul *Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh linear dan signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan Mariam (2009) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero))*. Dalam

penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Divisi SDM, Divisi Pendanaan & Investasi, Divisi Akuntansi, Divisi Satuan Pengawas Intern (SPI) dan Divisi Kendaraan Bermotor (KBM) PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Pusat Jakarta sejumlah 219 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 orang. Penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja begiru pula dengan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Jumaning et al. (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016).

Waroeng SS adalah salah satu perusahaan yang menerapkan kepemimpinan Islam dalam kegiatan usahanya. Hal ini dibuktikan dengan kondisi di Waroeng SS yang sesuai dengan indikator kepemimpinan Islami, diantaranya adalah nilai moral dan kejujuran yang

dijunjung tinggi di Waroeng SS menjadikan kepercayaan sebagai hal utama dalam kegiatan usaha, pimpinan yang mengajak karyawan untuk menjadi pribadi yang lebih baik serta menyediakan fasilitas untuk hal tersebut, pemimpin perusahaan yang menyadari bahwa kepemimpinan kelak akan dipertanggungjawabkan, dan sikap yang bijak dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara semenjak diterapkannya kebijakan yang Islami oleh pimpinan Waroeng SS, kinerja perusahaan semakin membaik, dilihat dari laba yang meningkat dan semakin meluasnya ekspansi perusahaan ke berbagai daerah. Kinerja perusahaan yang baik tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik pula. Semakin baik penerapan kepemimpinan Islami maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa kepemimpinan Islami memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

2. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja karyawan

Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Beberapa penelitian empiris menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah Alfisyah & Anwar (2018), Zahrah et al. (2016) dan Osman-Gani et al. (2013).

Religiusitas karyawan menjadi hal yang diperhatikan oleh pimpinan Waroeng SS. Terbukti dengan adanya penerapan kebijakan perusahaan yang sesuai dengan indikator religiusitas, diantaranya yaitu adanya sarana untuk menambah pengetahuan keagamaan melalui kajian dan *briefing* spiritualitas rohani yang didalamnya terdapat ajaran tentang ideologi ketuhanan (tauhid), praktik publik keagamaan melalui kegiatan kajian, bakti sosial, dan briefing spiritualitas rohani yang dilaksanakan rutin mingguan dan bulanan, praktik pribadi yaitu ibadah (shalat) dan doa, serta adanya kesadaran berdasarkan pengalaman karyawan setelah mengikuti kegiatan keagamaan yang semakin taat dalam beragama.

Berdasarkan hasil wawancara, semenjak adanya penerapan kebijakan Islami yang bertujuan untuk meningkatkan religiusitas karyawan, dapat dirasakan dampak membaiknya kinerja karyawan. Diantaranya meningkatnya kejujuran, kedisiplinan hingga loyalitas karyawan Waroeng SS. Dengan demikian religiusitas diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Beberapa penelitian sebelumnya ditemukan hubungan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Faraz & Indartono (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Indrawati (2013) dan Mahesa & Djastuti (2010).

Berdasarkan hasil wawancara, menurut pengamatan Kepala Seksi Humas, Legal dan Spiritualitas (HLS) Waroeng SS karyawan sudah merasakan kepuasan dalam bekerja, dibuktikan dengan gaji yang sudah sesuai UMR, pengawasan dilakukan oleh atasan yang berpengalaman, lingkungan kerja yang kondusif dan adanya kesempatan promosi yang memadai. Hal ini juga dianggap sebagai salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan semakin baik. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

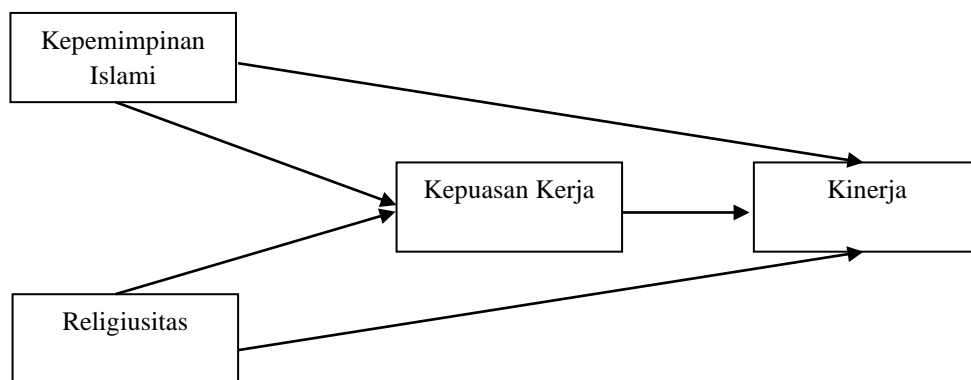
4. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Kepemimpinan Islami dan religiusitas diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka faktor yang mempengaruhi kinerja harus tercapai, diantaranya adalah kinerja tugas, kinerja adaptif dan kinerja kontekstual. Para peneliti terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. (Jumaning et al., 2017), begitupun dengan religiusitas (Zahrah et

al., 2016). Sedangkan penelitian lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Abusama et al., 2017). Begitu juga dengan religiusitas yang mana dalam penelitian Baihaqi (2015) menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Faraz & Indartono, 2018). Dengan demikian dapat diindikasikan ada pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X₁ : Kepemimpinan Islami

X₂ : Religiusitas

M : Kepuasan kerja

Y : Kinerja

E. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2015). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal
- H₂ : Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal
- H₃ : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal
- H₄ : Kepemimpinan Islami dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Sedangkan kategori penelitian ini adalah asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain yang memiliki hubungan sebab-akibat. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh dari kepemimpinan Islami (X_1) dan religiusitas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (M) sebagai variabel intervening.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta pada bulan Juni-September 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta berjumlah 245 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik *probability sampling*, atau teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015). Teknik yang digunakan adalah *cluster sampling*, yaitu dengan menggunakan dua ukuran unit sampling, unit sampling primer yang merupakan klaster itu sendiri, dan unit pengambilan sampel sekunder yang merupakan subunit dalam unit sampling primer (Stehman, 1999). Unit sampling primer adalah Waroeng SS sedangkan subunitnya adalah Waroeng SS kantor pusat dan 4 outlet yang ada di Yogyakarta yaitu outlet Waroeng SS Perumnas, Kyai Mojo, Plengkung Gading dan Veteran.

Pedoman pengambilan sampel menurut Hair et al. (2014) secara umum setidaknya minimal lima kali dari jumlah variabel yang dianalisis. Jumlah variabel dalam penelitian ini dijabarkan menjadi 34 item pertanyaan, jadi jumlah sampel minimum yang diambil adalah 170. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sejumlah 220 kuesioner, namun yang terisi secara lengkap hanya 175 kuesioner. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sejumlah 175 orang responden karyawan Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

a. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Bickel et al. (2007), yaitu:

1) Kinerja tugas

Seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.

2) Kinerja adaptif

Kemampuan karyawan dalam menangani kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

3) Kinerja kontekstual

Keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

2. Variabel Independen

a. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepemimpinan dari bawahan/staf (Subhan, 2013). Variabel kepemimpinan

Islami diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mahazan et al. (2015) yaitu:

1) Kepercayaan/Integritas

Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan

2) Orientasi karyawan

Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.

3) Muhasabah (Retrospeksi)

Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.

4) Kesabaran

Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

b. Religiusitas

Religiusitas didefinisikan sebagai kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan (McDaniel & Burnett, 1990). Variabel religiusitas diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Huber & Huber (2012), yaitu:

1) Pengetahuan

Ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber.

2) Ideologi

Keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah mati dan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa.

3) Praktik publik

Praktik keagamaan yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan.

4) Praktik pribadi

Praktik ibadah yang sifatnya pribadi yang dilaksanakan dan diutamakan dalam kehidupan sehari-hari.

5) Pengalaman

Merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur olehNya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan.

3. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel dependen dan variabel independen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015).

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Variabel kepuasan kerja dalam penelitian

ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Rast & Tourani (2012), yaitu:

1) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan

Sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seorang karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.

2) Kepuasan terhadap gaji sekarang

Karyawan merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

3) Kepuasan terhadap pengawasan

Kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam rangka pengawasan, pemberian arahan maupun bantuan teknis kepada bawahan.

4) Kepuasan terhadap peluang promosi

Adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi dengan berdasarkan kompetensi karyawan.

5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

Sejauh mana rasa nyaman seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan seluruh data penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan (Sardjono & Julianita, 2011). Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert 1-4 dengan rincian sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |
| 2. TS | : Tidak setuju | skor 2 |
| 3. S | : Setuju | skor 3 |
| 4. SS | : Sangat setuju | skor 4 |

F. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen ini dibuat agar dalam penyusunan instrumen lebih sistematis. Setiap variabel akan diukur dengan instrumen yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Kisi-kisi Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja	1. Kinerja tugas	1,2
Blickle, et al. (2007)	2. Kinerja adaptif	3,4

	3. Kinerja kontekstual	5,6
Kepemimpinan Islami	1. Kepercayaan/Integritas	1,2
Mahazan, et al. (2015)	2. Orientasi karyawan	3,4
	3. Muhasabah (Retrospeksi)	5,6
	4. Kesabaran	7,8
Religiusitas	1. Pengetahuan	1,6,11
Huber & Huber (2012)	2. Ideologi	2,7,12
	3. Praktik publik	3,8,13
	4. Praktik pribadi	4,9,14
	5. Pengalaman	5,10,15
Kepuasan Kerja	1. Kepuasan terhadap sifat pekerjaan	1
Rast & Tourani (2012)	2. Kepuasan terhadap gaji sekarang	2
	3. Kepuasan terhadap pengawasan	3
	4. Kepuasan terhadap peluang untuk promosi	4
	5. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja	5

G. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu instrumen. Pada penelitian ini uji instrumen yang dilakukan menggunakan uji coba terpakai sebanyak 175 orang karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2015). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan hasil uji *Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan uji *construct validity*. Pada penelitian ini uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*. Hasil uji *Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. KMO and Barlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,869
Approx. Chi-Square		3133,462
Bartlett's Test of Sphericity	Df	561
	Sig.	,000

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,869. Nilai tersebut lebih besar dari 0,50 yang menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000 yang berarti antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $< 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Dengan ukuran sampel sebanyak 175 maka syarat signifikansi suatu pernyataan harus diatas 0,425. Oleh karena itu, terdapat item yang gugur dalam penelitian ini yaitu item pertanyaan KI 5, KI 7 dan KI 8. Hasil uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Factor Loading
Rotated Component Matrix^a**

	Religiusitas	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kepemimpinan Islami
K.1			0.751	
K.2			0.730	
K.3			0.578	
K.4			0.582	
K.5			0.682	
K.6			0.713	
KI.1				0.622
KI.2				0.467
KI.3				0.715
KI.4				0.755
KI.6				0.449
R.1	0.530			
R.2	0.616			
R.3	0.439			
R.4	0.513			

R.5	0.628
R.6	0.698
R.7	0.639
R.8	0.619
R.9	0.735
R.10	0.685
R.11	0.607
R.12	0.695
R.13	0.636
R.14	0.706
R.15	0.656
KK.1	0.702
KK.2	0.742
KK.3	0.652
KK.4	0.690
KK.5	0.525

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa item pernyataan dari variabel Kinerja (K), Kepemimpinan Islami, (KI), Religiusitas (R), dan Kepuasan Kerja (KK) mengelompok menjadi satu sesuai dengan masing-masing komponen yang digambarkan, dengan nilai *loading factor* diatas 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut mampu mengukur suatu konstruk. Hasil uji *convergent validity* dan *divergent validity* dijelaskan dalam uraian dibawah ini.

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity digunakan untuk menguji nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama, kemudian nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,50 (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 4. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	AVE	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0.602	Valid
Religiusitas	0.627	Valid
Kepuasan Kerja	0.662	Valid
Kinerja	0.673	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai AVE pada variabel kepemimpinan Islami 0.602; religiusitas 0.766; kepuasan kerja 0.662; dan kinerja 0.673, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel/konstruk berbeda.

b. *Divergent Validity*

Divergent Validity digunakan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Kecenderungan tersebut dilihat dari apakah tingkat korelasi antar variabel memiliki perbedaan atau tidak. *Divergent validity* diukur dengan nilai korelasi Pearson. Menurut Campbell & Fiske (1959) nilai korelasi harus kurang dari 0,85 agar konstruk/variabel yang diteliti valid.

Tabel 5. Nilai Korelasi

Variabel	K. Islami	Religiusitas	Kepuasan Kerja	Kinerja
K. Islami				
Religiusitas	0,501**			
Kepuasan Kerja	0,590**	0,523**		
Kinerja	0,400**	0,427**	0,449**	

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,85, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Selanjutnya sebagai tolak ukur tinggi rendahnya reliabilitas instrumen digunakan pedoman sebagai berikut: 1) 0,00 – 0,19 = Sangat rendah, 2) 0,20 – 0,39 = Rendah, 3) 0,40 – 0,69 = Sedang, 4) 0,70 – 0,89 = Tinggi, 5) 0,90 – 1,00 = Sangat tinggi. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0.844	Tinggi
Religiusitas	0.912	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0.845	Tinggi
Kinerja	0.819	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari empat variabel keisinoer yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

H. Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 20. SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data yang telah dikumpulkan tanpa adanya kesimpulan yang berlaku untuk di generalisasikan (Wiyono, 2011). Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun rumus pengkategorian data sebagai berikut:

Tabel 7. Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sardjono & Julianita, 2011). Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-smirnov* dengan pedoman jika data pada nilai *Sig.* atau tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka bisa dikatakan data berdistribusi normal (Santoso, 2014).

b. Uji Linieritas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (Sardjono & Julianita, 2011). Dua variabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($\text{sig} > 0,05$).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas (multikorelasi) bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak (Sardjono & Julianita, 2011). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan pedoman masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Menurut Sardjono & Julianita (2011) ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui/menggunakan uji gletjer, uji park, dan uji white.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Sedangkan analisis regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja, dua variabel independen yang meliputi kepemimpinan Islami dan religiusitas dan satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi. Persamaan statistik yang digunakan untuk menentukan pengaruh kepemimpinan Islami, religiusitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja serta pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 V_{C1} + \beta_2 V_{C2} + \beta_3 V_{C3} + \beta_4 V_{C4} + \beta_5 V_{C5} + R \dots \dots \dots (I)$$

$$Y = c + \beta_1 V_{C1} + \beta_2 V_{C2} + \beta_3 V_{C3} + \beta_4 V_{C4} + \beta_5 V_{C5} + \beta_6 X_1 + R \dots \dots \dots (II)$$

$$Y = c + \beta_1 V_{C1} + \beta_2 V_{C2} + \beta_3 V_{C3} + \beta_4 V_{C4} + \beta_5 V_{C5} + \beta_6 X_2 + R \dots \dots \dots (III)$$

$$Y = c + \beta_1 V_{C1} + \beta_2 V_{C2} + \beta_3 V_{C3} + \beta_4 V_{C4} + \beta_5 V_{C5} + \beta_6 M + R \dots \dots \dots (IV)$$

$$Y = c + \beta_1 V_{C1} + \beta_2 V_{C2} + \beta_3 V_{C3} + \beta_4 V_{C4} + \beta_5 V_{C5} + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + \beta_8 M + R \dots \dots (V)$$

Keterangan :

Y : Kinerja

c : Konstanta

β_{1-8} : Koefisien regresi dari tiap variabel independen

Vc : Variabel Kontrol

X₁ : Kepemimpinan Islami

X₂ : Religiusitas

M : Kepuasan Kerja

R : Residual

Dalam memaknai hasil regresi linier untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat taraf signifikansinya. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \leq Sig$), maka *H₀* Diterima dan *H_a* ditolak, artinya tidak signifikan, sebaliknya jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq Sig$), maka *H₀* Ditolak dan *H_a* diterima, artinya signifikan (Riduwan & Sunarto, 2010).

Sedangkan dasar pengambilan kesimpulan dari analisis mediasi yaitu jika hasil awal signifikan namun setelah dimediasi hasilnya menjadi tidak signifikan maka termasuk kategori mediasi penuh (*full mediation*). Hal tersebut menandakan bahwa keseluruhan pengaruh dimediasi oleh mediator (Gunzler et al., 2013). Jika hasil awal signifikan namun setelah dimediasi tetap signifikan namun nilai signifikansinya

menurun maka termasuk kategori mediasi parsial (*partial mediation*). Dalam hal ini mediator hanya memediasi bagian dari efek (Gunzler et al., 2013).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak di antara nol dan satu. Semakin kecil nilai ΔR^2 menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil pula. Begitupun sebaliknya nilai ΔR^2 yang semakin besar mendekati angka satu menandakan bahwa variabel-variabel independen memberikan informasi yang semakin besar dalam memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Waroeng SS

Waroeng Spesial Sambal yang biasa disebut dengan Waroeng SS, sebuah usaha kuliner yang berdiri sejak 20 Agustus 2002 yang didirikan oleh Bapak Yoyok Hery Wahyono saat beliau masih sebagai mahasiswa Teknik Kimia UGM, berupa warung tenda kaki lima di sebelah barat gedung Grha Sabha Pramana (GSP) UGM dengan modal awal senilai Rp 9 juta. Saat ini warung tenda tersebut masih dipertahankan dan di kalangan SS dikenal sebagai “Waroeng Perjuangan”.

Pada tahun 2004 membuka cabang pertama di daerah Condongcatur, Sleman berupa warung permanen (bukan warung tenda). Tahun 2006 mulai membuka di luar kota, yaitu di kota Solo dilanjutkan di kota-kota lain. Saat ini jumlah warung adalah 89 di 43 kota dan bukan *franchise*/waralaba. Paling barat lokasi ada di Tangerang dan paling timur ada di Bali. Pada tanggal 26 Januari 2019, Waroeng SS membuka cabang yang pertama di luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia. Ketika awal berdiri, jumlah karyawan adalah 6 orang termasuk pemilik/pendiri. Pada tahun 2019 jumlah karyawan adalah 3.600 orang. Sekitar 400 orang di antaranya bekerja di kantor manajemen, sedangkan sekitar 3.200 bekerja di warung.

Berawal dari hijrahnya Bapak Yoyok pada tahun 2017 yang menyadarkan bahwa mengejar materi adalah kebahagiaan sesaat dan rasa

tanggungjawab sebagai pengusaha terhadap karyawannya yang kelak akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat. Dengan semangat hijrah Waroeng Spesial Sambal mulai menerapkan nilai-nilai keIslaman dengan mengusung konsep *Spiritual Company* yang berdampak terhadap aktivitas perusahaan hingga kehidupan karyawan yang semakin *syar'i*.

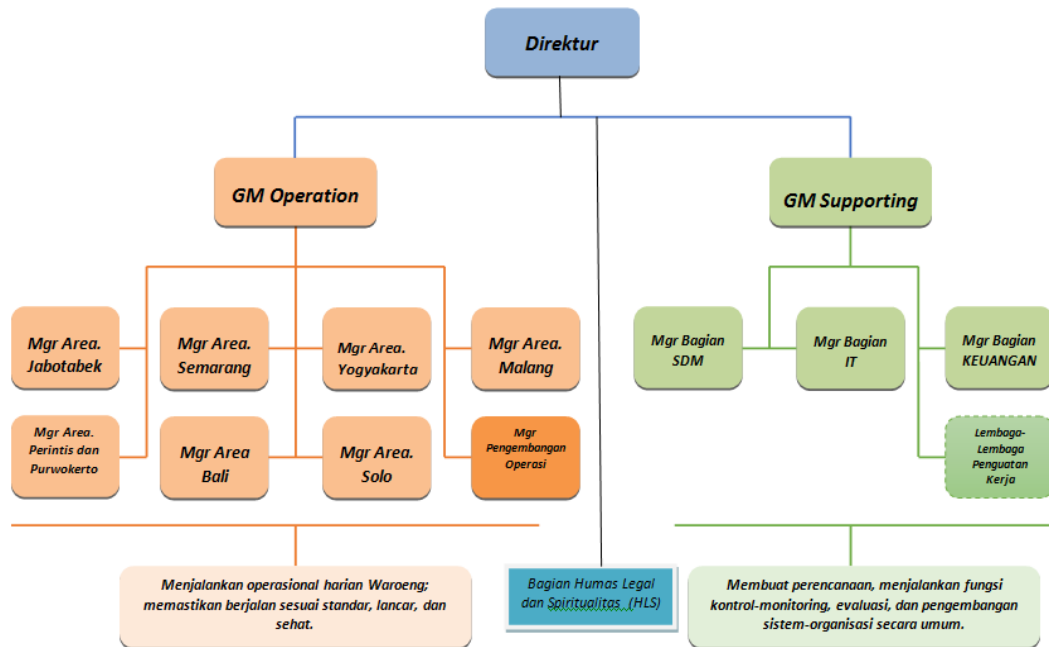
Waroeng SS mempunyai kebijakan untuk menyisihkan 1% dari omzet kotor (bukan profit) untuk digunakan sebagai kegiatan sosial, seperti membantu panti asuhan, pondok pesantren, komunitas sosial, pemberdayaan ekonomi, pemberdayaan difabel, bantuan untuk korban bencana alam, dll.

2. Visi Misi Waroeng SS

Visi : Menyejahterakan pelanggan, personel dan kehidupan lain (masyarakat umum).

Misi : Menjadi perusahaan yang besar dengan produk yang mantap dan kuat, berkarakter, layanan yang terpuji dan berkesan, *brand* yang baik/positif, sistem operasi yang rapi dan jelas, skala usaha yang besar dengan cakupan yang luas (nasional), serta sehat.

3. Struktur Organisasi Waroeng SS



Gambar 2. Struktur Organisasi Waroeng SS

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan Waroeng SS, (2) pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Waroeng SS, (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng SS, (4) pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Waroeng SS melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet kota Yogyakarta, kemudian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh

dengan cara menyebar kuisioner di Waroeng SS kantor pusat dan outlet kota Yogyakarta, dengan hasil yang diperoleh dari lapangan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Berikut adalah pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, usia, lama kerja, status, dan suku. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	78	44,6
Perempuan	97	55,4
Jumlah	175	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 8 menunjukkan bahwa responden karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta terdiri dari laki-laki sebanyak (44,6%) dan perempuan sebanyak (55,6%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<21 Tahun	20	11,4
21-25 Tahun	82	46,9
26-30 Tahun	50	28,6
31-35 Tahun	16	9,1
>35 Tahun	7	4
Jumlah	175	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 9 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia <21 tahun sebanyak (11,4%), karyawan yang berusia diantara 21-25 tahun sebanyak (46,9%), karyawan yang berusia diantara 26-30 tahun sebanyak (28,6%), karyawan yang berusia 31-35 tahun sebanyak (9,1%), dan yang berusia >35 tahun sebanyak (4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta berusia antara 21-25 tahun dengan presentase (46,9%).

3) Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik petugas terminal berdasarkan status disampaikan pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Lajang	93	53,1
Menikah	82	46,9
Jumlah	175	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 10 menjelaskan bahwa karyawan yang statusnya lajang sebanyak (53,1%) dan yang berstatus sudah menikah sebanyak (46,9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan

Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta berstatus lajang dengan presentase (53,1%).

4) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	1	0,6
SMP	5	2,9
SMA	104	59,4
Diploma	19	10,9
Sarjana	43	24,6
Master	3	1,7
Jumlah	175	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 11 menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sebanyak (0,6%), karyawan yang berpendidikan SMP (2,9%), karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak (59,4%), karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak (10,9%), karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak (24,6%), dan karyawan yang berpendidikan Master sebanyak (1,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta berpendidikan SMA (59,4%).

5) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja ditampilkan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<5 Tahun	117	66,9
5-10 Tahun	53	30,3
10-15 Tahun	5	2,9
Jumlah	175	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 12 menjelaskan bahwa karyawan yang masa kerjanya dibawah 5 tahun sebanyak (66,9%), 5 sampai 10 tahun sebanyak (30,3%), dan karyawan yang masa kerjanya 10 sampai 15 tahun sebanyak (2,9%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta adalah yang bekerja selama kurang dari 5 tahun dengan presentase (66,9%).

b. Deskripsi Kategorisasi Variabel

Deskripsi kategorisasi variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: kepemimpinan Islami, religiusitas, kepuasan kerja dan kinerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorisasikan dalam 3 bagian yang meliputi tinggi, sedang, rendah. Hasil kategorisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Islami

Hasil analisis diskriptif pada variabel kepemimpinan Islami diperoleh nilai minimum sebesar 12,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 16,93; dan standar deviasi sebesar 2,02. Selanjutnya variabel kepemimpinan Islami dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah

butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan Islami adalah 8 pertanyaan yang masing-masing skor 1,2,3,4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Islami

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,96$	50	28,6
Sedang	$14,91 \leq X < 18,96$	120	68,6
Rendah	$X < 14,91$	5	2,9
Jumlah		175	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 13 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai kepemimpinan Islami dalam kategori tinggi sebanyak 28,6%, karyawan yang menilai kepemimpinan Islami dalam kategori sedang sebanyak 68,6% dan karyawan yang menilai kepemimpinan Islami dalam kategori rendah sebanyak 2,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta menilai disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu 68,6%.

2) Religiusitas

Hasil analisis deskriptif pada variabel religiusitas diperoleh nilai minimum 35,00; nilai maksimum 60,00; mean sebesar 50,55; dan standar deviasi sebesar 5,57. Selanjutnya variabel religiusitas dikategorisasikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan adalah 15 dengan masing-masing skor 1,2,3,4. Kategorisasi untuk variabel religiusitas ditampilkan pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Religiusitas

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 56,12$	31	17,7
Sedang	$44,98 \leq X < 56,12$	126	72
Rendah	$X < 44,98$	18	10,3
Jumlah		175	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 14 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai religiusitas dalam kategori tinggi sebanyak 17,7%, karyawan yang menilai religiusitas dalam kategori sedang sebanyak 72%, dan karyawan yang menilai religiusitas dalam kategori rendah sebanyak 10,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta menilai religiusitas dalam kategori sedang yaitu sebesar 72%.

3) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 11,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 16,13; dan standar deviasi sebesar 2,11. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepu kerjasan terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,23$	36	20,6

Sedang	$14,02 \leq X < 18,23$	116	66,3
Rendah	$X < 14,02$	23	13,1
Jumlah		175	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 15 menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 20,6%, karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 66,3%, dan karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 13,1%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta merasakan kepuasan kerja dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 66,3%.

4) Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 12,00; nilai maksimum sebesar 24,00; mean sebesar 18,39; dan standar deviasi sebesar 2,01. Selanjutnya variabel kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja disajikan pada Tabel 16 berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 20,39$	24	13,7
Sedang	$16,38 \leq X < 20,39$	134	76,6
Rendah	$X < 16,38$	17	9,7
Jumlah		175	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 16 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai kinerjanya dalam kategori tinggi sebanyak 13,7%, karyawan yang menilai kinerjanya dalam kategori sedang sebanyak 76,6%, dan karyawan yang menilai kinerjanya dalam kategori rendah sebanyak 9,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta menilai kinerjanya dalam kategori sedang yaitu sebesar 76,6%.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sardjono & Julianita, 2011). Penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

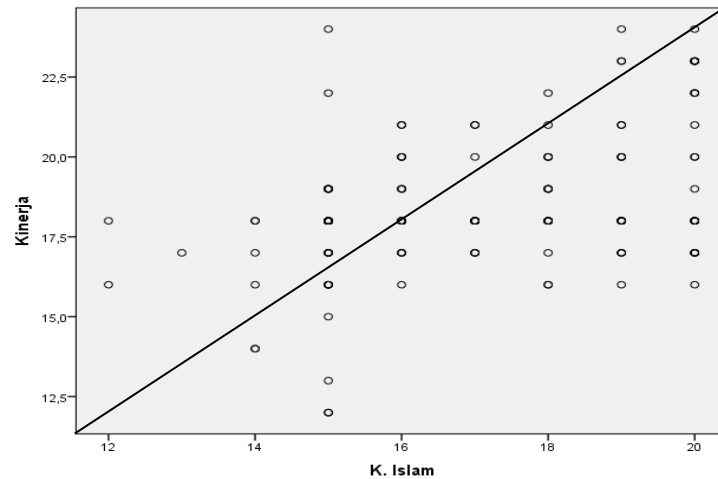
Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja, Kepemimpinan Islami, Religiusitas, Kepuasan Kerja	0.064	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai signifikansi di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

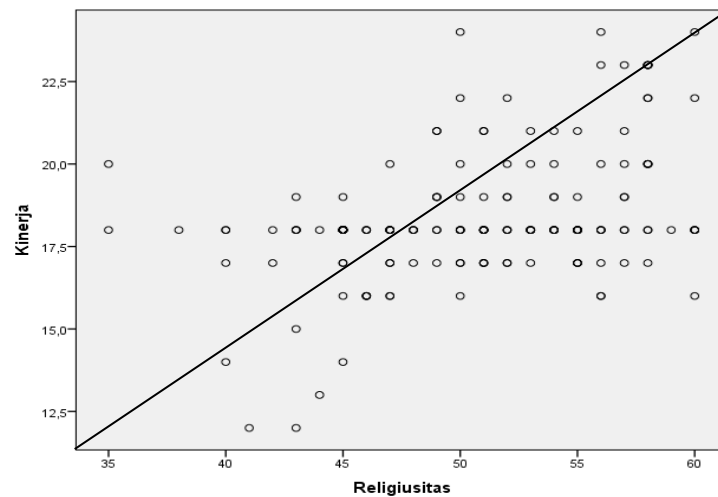
2) Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (Sardjono & Julianita, 2011). Hasil uji linieritas disajikan sebagai berikut:



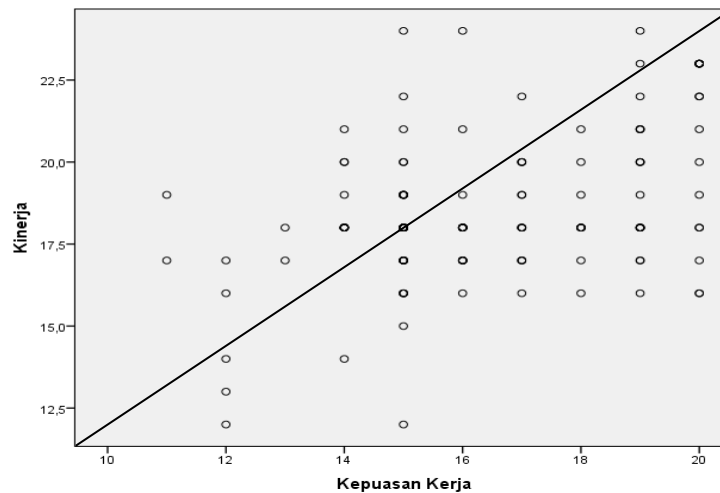
Gambar 3. Grafik *Scatterplot* Uji Linieritas Kepemimpinan Islami dan Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2019



Gambar 4. Grafik *Scatter plot* Uji Linieritas Religiusitas dan Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2019



Gambar 5. Grafik *Scatter plot* Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Hasil uji linieritas pada gambar 3, 4 dan 5 menunjukkan bahwa terlihat data/titik yang terbentuk secara umum mengikuti garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linier dan positif antara semua variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Santoso (2014), asumsi linieritas dapat diuji menggunakan grafik *scatter plot* antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Jika ada indikasi arah hubungan positif atau negatif, asumsi telah terpenuhi.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolnieritas (multikorelasi) bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak

(Sardjono & Julianita, 2011). Hasil uji multikolinearitas tersaji pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan Islami	0.600	1.665	Non Multikolineaitas
Religiusitas	0.670	1.493	Non Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0.583	1.717	Non multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Dari tabel diatas, hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi satu sama lain.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Suatu model regresi yang baik baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Menurut Sardjono & Julianita (2011) ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui/menggunakan uji gletjer, uji park, dan uji white. Hasil uji heteroskedestisitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Keepemimpinan Islami	0.266	Non Heteroskedastisitas
Religiusitas	0.231	Non Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0.104	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 19 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedestisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengajuan hipotesis dilakukan untuk menguji hasil hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan variabel kepemimpinan Islami, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Analisis yang digunakan untuk uji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda:

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel	Dependen (Kinerja)				
	Model1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)	Model5 (β)
Kontrol					
Jenis Kelamin	-0,055	-0,041	-0,067	-0,060	-0,060
Usia	0,340***	0,273*	0,248*	0,265***	0,225*
Status	-0,202	-0,111	-0,163	-0,176	-0,137
Pernikahan					
Pendidikan	-0,155	-0,121	-0,103	-0,075*	-0,069
Terakhir					
Lama Bekerja	-0,081	-0,087	-0,060	-0,062	-0,060
Independen					
Kepemimpinan		0,362***			0,117

Islami					
Religiusitas			0,387***		0,209**
Kepuasan Kerja				0,414***	0,240***
R^2	0,088	0,212	0,231	0,251	0,300
ΔR^2	0,088**	0,124***	0,143***	0,163***	0,212**

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, seluruh variabel hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,362 dan ($p < 0,001$), hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi variabel kepemimpinan Islam dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,124.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,387 dan ($p < 0,001$), hal ini menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi variabel religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,143.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,414 dan ($p < 0,001$), hal ini menunjukkan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi variabel kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,163.

d. Uji Hipotesis IV

Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami (β) 0,362 ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,117 ($p > 0,05$) dan religiusitas (β) 0,387, ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,209 ($p < 0,01$) pada kinerja. Kepuasan kerja memediasi penuh (*full mediation*) pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja dan memediasi parsial (*partial mediation*) pengaruh religiusitas terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Kontribusi mediasi kepuasan kerja pada mediasi variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,212.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Kepemimpinan Islami (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y)	Terbukti
2	Religiusitas (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y)	Terbukti
3	Kepuasan Kerja (M) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y)	Terbukti
4	Kepemimpinan Islami (X_1) dan Religiusitas (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (M)	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada perusahaan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,362 ($p < 0,001$). Kontribusi variabel kepemimpinan Islam dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,124. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta; hipotesis pertama diterima.

Indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan, et al (2015) yaitu kepercayaan/integritas mempengaruhi indikator kinerja yaitu kinerja kontekstual, kepercayaan yang membuat karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja lain dengan baik dan dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

Hal ini karena kebijakan keislaman yang diterapkan dan teladan dari sosok pemimpin akan membuat karyawan menaruh kepercayaan kepada pimpinan perusahaan yang dampaknya karyawan

lebih mudah untuk bekerjasama dan komitmen dengan pekerjaannya. Selain indikator kepercayaan/integritas, orientasi karyawan juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini dikarenakan arahan yang jelas terkait tugas karyawan baik secara instruksional maupun aturan membuat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas menjadi semakin efektif dan efisien.

Semakin baik kepemimpinan Islami, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Jika karyawan bekerja dengan kepercayaan yang tinggi maka kinerja akan meningkat. Selain itu jika arahan dari atasan terhadap orientasi karyawan jelas maka kinerja karyawan akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami di Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Kebijakan-kebijakan terkait hal keagamaan sudah terlaksana dengan baik seperti kajian rutin mingguan dan bulanan, nilai-nilai religius yang dijunjung tinggi semisal kejujuran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Meftahudin (2016) menunjukkan kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,387 ($p < 0,001$). Kontribusi variabel religiusitas dalam menjelaskankinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,143. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta; hipotesis kedua diterima.

Indikator religiusitas menurut Huber & Huber (2012) yaitu pengalaman akan mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini karenakaryawan yang merasakan bahwa apa yang dilakukannya semata-mata sebagai kegiatan mencari ridha Allah SWT melalui usaha mencari nafkah dengan bekerja, maka karyawan akan berusaha melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin meskipun dalam kondisi tanpa pengawasan atasan, karena keyakinan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan selalu dalam pengawasan Allah SWT. Selain itu, indikator religiusitas yaitu praktik publik juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja kontekstual. Hal ini dikarenakan hubungan yang baik dan kerjasama antar karyawan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan

tugasnya, sehingga terjalin komunikasi dan sinergi yang baik yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien lalu kinerja akan meningkat..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Dilihat dari tingkat kehadiran kajian rutin mingguan yang tinggi, hanya sedikit sekali karyawan yang tidak hadir dalam agenda tersebut serta dapat dirasakannya perubahan yang dialami para karyawan setelah adanya pengajian rutin tersebut, yaitu semakin taat dalam ibadah privadi maupun sosial. Tingkat moral juga meningkat dengan dipatuhinya nilai kejujuran yang dijunjung tinggi oleh persahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahrah et al. (2016) menunjukkan bahwa religusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini

ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,414 ($p < 0,001$). Kontribusi variabel kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,163. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta; hipotesis ketiga diterima.

Indikator kepuasan kerja menurut Rast & Tourani (2012) yaitu kepuasan terhadap sifat pekerjaan dan pengawasan, akan mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukannya maka hasil pekerjaannya cenderung akan baik. Karyawan akan melaksanakan tugas dengan senang hati jika sesuai dengan bidang atau kemampuan yang dimiliki. Pengawasan dan arahan yang baik dari atasan juga membuat kinerja karyawan menjadi terkontrol sehingga lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan

Selain itu, indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap rekan kerja juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja kontekstual. Hal ini dikarenakan hubungan yang baik dan kerjasama antar karyawan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga terjalin komunikasi dan sinergi yang baik yang membuat kinerja akan meningkat. Maka semakin tinggi

kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari minimnya tingkat *turnover* karyawan Waroeng SS outlet di kota Yogyakarta, meskipun di kantor pusat Waroeng SS dinilai cukup tinggi tingkat *turnover* karyawannya, namun alasan keluar kebanyakan bukan karena ketidakpuasan terhadap gaji, rekan kerja dan sebagainya, melainkan ada alasan lain yang membuat karyawan harus keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faraz & Indartono (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja Karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan

hasil perhitungan regresi berganda diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami (β) 0,362 ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,117 ($p > 0,05$) dan religiusitas (β) 0,387, ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,209 ($p < 0,01$) pada kinerja. Kontribusi mediasi kepuasan kerja pada mediasi variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,212. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta; hipotesis keempat diterima.

Indikator kepemimpinan Islami yaitu kepercayaan/integritas dan indikator religiusitas yaitu praktik publik secara bersama-sama mempengaruhi indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap rekan kerja. Hal ini karena kepercayaan atau integritas yang dibangun dengan baik antara atasan dan karyawan akan membuat karyawan merasa tenang dan puas dengan rekan kerja saat bekerja, selain itu praktik publik kegiatan keagamaan membuat komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya dapat terjalin baik secara struktural maupun kultural.

Indikator kepemimpinan Islami yaitu orientasi karyawan dan indikator religiusitas yaitu pengetahuan secara bersama-sama mempengaruhi indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap sifat pekerjaan. Hal ini dikarenakan pimpinan Waroeng SS selalu mengajak

dalam hal kebaikan kepada para karyawan dan memberikan fasilitas berupa kajian dan *briefing* kerohanian pada jam kerja untuk menambah pengetahuan keagamaan karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan sifat pekerjaannya yang agamis.

Indikator kepemimpinan Islami yaitu kepercayaan/integritas, indikator religiusitas yaitu praktik publik dan indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap rekan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kinerja kontekstual. Hal ini karena kepercayaan dan integritas yang dibangun dengan baik antara atasan dan karyawan akan membuat koordinasi terlaksana dengan baik dalam melakukan pekerjaan, selain itu praktik publik kegiatan keagamaan serta kepuasan terhadap rekan kerja membuat komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya dapat dijalin dengan baik karena rasa nyaman saat berinteraksi dalam kegiatan keagamaan maupun pekerjaan.

Indikator religiusitas yaitu pengalaman dan indikator kepuasan kerja kepuasan terhadap sifat pekerjaan dan pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini karena pengalaman yang dimiliki tentang kesadaran akan adanya pengawasan dari Allah maka karyawan akan bekerja dengan baik dengan atau tanpa pengawasan manusia sebagai atasannya, selain itu kecocokan karyawan dengan jenis pekerjaannya serta arahan dan

instruksi yang jelas dari atasan akan membuat karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Kinerja dinilai sudah cukup baik, dilihat dari minimnya pelanggaran yang dilakukan karyawan Waroeng SS secara umum dan peningkatan kinerja perusahaan juga merupakan dampak dari kinerja karyawan yang baik pula. Selain itu ditunjang dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan serta adanya kebijakan dari kepemimpinan Islami yang salah satunya berujuan meningkatkan religiusitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh terhadap kinerja Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, makadapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,362 ($p < 0,001$) dan kontribusi variabel kepemimpinan Islami dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,124 yang artinya kepemimpinan Islami mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 12,4%.
2. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,387 ($p < 0,001$) dan kontribusi variabel religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,143 yang artinya religiusitas mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 14,3%.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,414 ($p < 0,001$) dan kontribusi variabel kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,163 yang artinya variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 16,3%.

4. Kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi berganda diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami (β) 0,362 ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,117 ($p > 0,05$) dan religiusitas (β) 0,387, ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,209 ($p < 0,01$) pada kinerja. Kontribusi mediasi kepuasan kerja pada mediasi variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,212 yang artinya variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas yang dimediasi kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 21,2%.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan Islami, religiusitas dan kepuasan kerja untuk memprediksi kinerja karyawan. Kontribusi dari mediasi kepuasan kerja pada mediasi variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,212 atau 21,2%. Masih terdapat 78,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, masih banyak variabel lain yang bisa diteliti untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja karyawan.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner. Akan lebih baik jika ditambahkan metode wawancara sehingga dapat menggali lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan

Islami dan religiusitas terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Waroeng Spesial Sambal

- a. Berdasarkan penelitian, kepemimpinan Islami di Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta berada dalam kategorisasi sedang. Indikator kesabaran memiliki nilai terendah, oleh karena itu pimpinan perusahaan diharapkan dapat memperbaiki komunikasi dan meningkatkan interaksi dengan karyawan. Hal ini bertujuan agar terjalin hubungan yang baik dan dapat menunjukkan kepada karyawan bahwa pimpinan perusahaan merupakan sosok yang penyabar.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, religiusitas di Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta berada dalam kategori sedang. Indikator pengetahuan dan praktik publik memiliki nilai terendah, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kegiatan-kegiatan yang menambah wawasan keilmuan tentang keagamaan seperti kajian, *tabligh akbar* dan buletin serta lebih banyak melibatkan karyawan dalam agenda-agenda sosial yang telah dilaksanakan seperti hari sedekah nasional, bakti sosial dan lain

sebagainya. Hal tersebut bertujuan agar karyawan semakin bertambah pengetahuan keagamaannya dan partisipasi dalam praktik publik semakin meningkat.

- c. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja di Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta berada dalam kategori sedang. Indikator kepuasan terhadap gaji sekarang dan promosi memiliki nilai terendah, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan kembali proporsi gaji dari tiap-tiap karyawan didasarkan dengan pengalaman, kemampuan dan loyalitas serta memperbaiki sistem promosi karyawan yang tidak hanya berdasarkan pengalaman namun dikombinasikan dengan kompetensi dan kontribusi yang telah diberikan bagi perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar karyawan merasa puas terhadap gaji yang diterima sekarang dan merasa puas terhadap kesempatan promosi dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian lebih mendalam agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.

- b. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja.
- c. Dalam melakukan penelitian di Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta, peneliti bisa menggunakan metode kuesioner dengan formulir online. Karena kuesioner yang diisi dengan tulisan tangan rentan terjadi kekosongan jawaban. Oleh karena itu disarankan menggunakan formulir online dalam pembuatan angket kuesioner agar dapat dipastikan semua isian pernyataan maupun data responden terisi dan lebih menghemat biaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. (2008) *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, M. N. (2017). Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High School. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 9(10).
- Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. (2015). The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 984-991.
- Aswadi, M., Suparman, L., & Abidin, Z. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Islami Pegawai dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Moderating Variabel (Studi pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram). *JMM Unram-Master of Management Journal*, 6(3).
- Audretsch, D., Boente, W., & Tamvada, J. (2007). *Religion and Entrepreneurship*. Retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1136703
- Aydemir, M., & Arli, N. B. (2018). Analysis of Factors Affecting Employee Job Satisfaction. In *Proceedings of International Academic Conferences* (No. 7809324). International Institute of Social and Economic Sciences.
- Baihaqi, Ahmad. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Unza Vitalis salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 6(2): 43-46
- Baranik, L. E., Gorman, B., & Wales, W. J. (2018). What Makes Muslim Women Entrepreneurs Successful? A Field Study Examining Religiosity and Social Capital in Tunisia. *Sex Roles*, 78(3-4), 208-219.
- Blickle, G., Meurs, J.A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 377-387
- Bouckennooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 251-264.

- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Braam, A. W., Beekman, A. T., Deeg, D. J., Smit, J. H., & van Tilburg, W. (1997). Religiosity as a protective or prognostic factor of depression in later life; results from a community survey in The Netherlands. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 96(3), 199-205.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309-325
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix. *Psychological Bulletin* vol 56 no 2 hlm 81
- Carswell, P., & Rolland, Deborah. (2007). Religion and entrepreneurship in New Zealand. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 1(2), 162–174. <http://doi.org/10.1108/17506200710752584>
- Dajani, M. A. Z., & Mohamad, M. S. (2017). The Mediating Role of Work Values in the Relationship between Islamic Religiosity and Job Performance: Empirical Evidence from Egyptian Public Health Sector. *Journal of Business Theory and Practice*, 5(4), 293.
- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 49-64.
- Dewi Alfisyah, K. & Anwar, K. (2018). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Dilmaghani, M. (2011). Religiosity, human capital return and earnings in Canada. *International Journal of Social Economics*, 39(1/2), 55–80. <http://doi.org/10.1108/03068291211188875>
- Faraz, N. J., & Indartono, S. (2018). The mediation of frequent job on the effect of job fit, job satisfaction, on performance. *The Business & Management Review*, 9(4), 290-296.
- Fauzan, F. (2014). Hubungan Religiusitas dan Kewirausahaan: sebuah Kajian Empiris dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 10(2), 147-157.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research* vol 18 no 1 hlm 39-50

- Frieder, R. E., Wang, G., & Oh, I. S. (2018). Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 324.
- Furtwengler, Dale (2002). *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Gunzler, D., Chen, T., Wu, P., & Zhang, H. (2013). Introduction to mediation analysis with structural equation modeling. *Shanghai archives of psychiatry*, 25(6), 390.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (Seventh Edition)*, Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 253-270.
- Herman, H. M., & Chiu, W. C. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research*, 67(1), 2827-2835.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The centrality of religiosity scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710-724.
- Iannaccone, L. R. (1998). Introduction to the Economics of Religion. *Journal of Economic Literature*, 36(3), 1465–1495. <http://doi.org/10.1016/j.religion.2008.01.006>
- Indartono, S & Chen, C., V. (2010). Moderation of Gender on the Relationship Between Task Characteristics and Performance. *The International Journal of Organizational Innovation* vol 2 no 2 hlm 195-222
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.

- Ithri, Fina N. & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Jumaing, B., Haming, M., Sinring, B., & Dani, I. (2017). The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, <https://doi.org/10.31227/osf.io/9vadn>
- Karim, S., & Aceh, F. P. U. M. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan. ISSN: 2548-4044 *Psikoislamedia Jurnal Psikologi* Volume 2 Nomor, 2, 2017.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Magill, G. (1992). Theology in Business Ethics: Appealing to the Religious Imagination. *Journal of Business Ethics* 11, 129–135.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., ... & Abdullah, A. G. (2015). Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153-162.
- Mahesa, D., & Djastuti, I. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)* Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro.
- Majeed, Y., Khalid, Z., & Khan, M. A. (2011). The Impact of Islamic Leadership on Organizational Objectives. *Far East Journal of Marketing and Management*, 1(5), 54-65.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mappamiring, P. (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, V (12), 140- 166.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening*

studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

- McDaniel, S. W., & Burnett, J. J. (1990). Consumer religiosity and retail store evaluative criteria. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18(2), 101–112. doi:10.1007/bf02726426
- Moedjiono, Imam. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 327-350.
- Mulawarman, A. D. (2011). Elimination of riba through Tazkiyah (Purification) of the cash flow concept: a study from the Indonesian Islamic business habitus. *In Proceeding of The 9th Annual International Conference on Accounting*.
- Naughton, M., & Cornwall, J. R. (2009). Culture as the Basis of The Good Entrepreneur. *Journal of Religion & Business Ethics*, 1(1), 1–13.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evalusasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee relations*, 35(4), 360-376.
- Platis, C., & Zoulias, E. (2017). Leadership Capabilities and their Effect on Job Performance, an Approach in Healthcare Sector. *In Strategic Innovative Marketing* (pp. 365-371). Springer, Cham.
- Prawirosentono, Suyadi (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016). Religiosity, job status and whistle-blowing: evidence from micro-finance companies in the Ga-East District of the Greater Accra Region of Ghana. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(1), 52-64.

- Rahim, N. A. A. B. A., & Omar, K. B. (2017). Looking into Working Environment, Integrity and Religiosity as Enhancement for Employee's Job Performance in Malaysia. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(6), 1551-1557.
- Riduwan & Sunarto. (2010). *PENGANTAR STATISTIKA Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal & Arviyan Arifin. (2009). *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: Bumi Aksara
- Rizki, F., Armanu, T., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2017). Study on the relationship between Islamic leadership style, work ethics, job satisfaction, and employee performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1).
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Roziqin, M. Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Santoso, Singgih. (2014). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20 Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sardjono, Haryadi & Winda Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Panyaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sood, J., & Nasu, Y. (1995). Religiosity and Nationality An Exploratory Study of Their Effect on Consumer Behavior in Japan and the United States. *Journal of Business Research*, 34(94), 1–9. [http://doi.org/ISSN 0148-2963/95/\\$9.50](http://doi.org/ISSN 0148-2963/95/$9.50)
- Stehman, S. V. (1999). Basic probability sampling designs for thematic map accuracy assessment. *International Journal of Remote Sensing*, 20(12), 2423–2441. doi:10.1080/014311699212100
- Subandi. (2013). *Psikologi Agama & Kesehatan Mental*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subhan, M. (2013). *Kepemimpinan Islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam*. 1(1), 139–154.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Sugiyono.(2015).*Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Susanti, R. (2016).Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 94-102.
- Taryaman, Emed. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah*, Yogyakarta: Deepublish.
- Thouless, Robert H. (1992).*Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali
- Weaver, G. R. and B. R. Agle.(2002).Religiosity and Ethical Behavior in Organisations: A Symbolic Interactionist Perspective.*Academy of Management Review* 27(1), 77–98.
- Weibe, K. F. and J. R. Fleck. (1980).Personality Correlates of Intrinsic, Extrinsic and Non-Religious Orientations,*Journal of Psychology* 105, 181–187.
- Wijayanti, Ratna & Farid Wajdi.(2012).Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.*Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 13, No. 2, Desember 2012.
- Wijayanti, Ratna& Meftahudin.(2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM III*.
- Wirawan. (2015).*MSDM Indonesia :Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiyono, Gendro. (2011). *3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*.Yogyakarta:Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta
- Worthington, Everett L., J., Wade, N. G., Hight, T. L., Ripley, J. S., McCullough, M. E., Berry, J. W., ... O'Connor, L. (2003). The Religious Commitment Inventory : Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling.*Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 84–96. <http://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.84>
- Yang, F., Qing, T., Zhang, L., & Tang, L. (2017).Feeling Energized: How and When Spiritual Leadership Enhances Employee Job Performance. *In Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, No. 1, p. 12424).Academy of Management.

- Zahrah, N., Hamid, S. N. B. A., Rani, S. H. B. A., & Kamil, B. A. B. M. (2017). The Mediating Effect of Work Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance. *Global Business and Management Research*, 9(1s), 271.
- Zahrah, N., Norasyikin, S., Abdul, B., Binti, S. H., Rani, A., Akmal, B., & Mustafa, B. (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 710-16.

LAMPIRAN

Lampiran 1.Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Waroeng Spesial Sambal

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS), dengan ini saya Wahidya Difta Sunanda mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i ditengah kesibukan dalam bertugas untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket penelitian Saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)”**.

Dengan segala hormat, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang lengkap dan sesuai dengan yang sebenarnya, karena jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sangat mendukung keberhasilan penelitian Saya. Jika ada hal yang ingin ditanyakan silakan hubungi Saya melalui kontak dibawah.

Atas kesediaan dan kerjasama dalam pengisian kuesioner ini, Saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya

Wahidya Difta Sunanda

NIM. 15808141016

1. PETUNJUK PENGISIAN

- a) Mohon mengisi data responden terlebih dahulu sesuai kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara/i miliki.
- b) Mohon mengisi pernyataan yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasa paling sesuai dengan memberikan tanda centang (✓).
- c) Apabila ada kekeliruan dalam memilih jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dipilih sebelumnya kemudian beri tanda centang (✓) pada jawaban yang baru.
- d) Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu/Saudara/i menyerahkan kembali kepada yang memberikan kuesioner ini pertama kali.
- e) Keterangan alternatif jawaban dan skor:
 - 1) STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - 2) TS = Tidak Setuju (2)
 - 3) S = Setuju (3)
 - 4) SS = Sangat Setuju (4)

2. DATA RESPONDEN

- a) Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan
- b) Usia : (____) tahun.
- c) Status Perkawinan : (____) 1. Belum menikah 2. Sudah menikah
- d) Pendidikan Terakhir: (____)
 1. SD
 2. SMP
 3. SMA
 4. Diploma
 5. Sarjana (S1)
 6. Master (S2)
 7. Doktor (S3)
- e) Lama Bekerja : (____)
 1. Kurang dari 5 tahun
 2. 5-10 tahun
 3. 10-15 tahun
 4. Lebih dari 15 tahun
- f) Gaji : (____)
 1. <1 juta/bulan
 2. 1-2 juta/bulan
 3. 2-3 juta/bulan
 4. 3-4 juta/bulan
 5. 4-5 juta/bulan
 6. 5-6 juta/bulan
 7. 6-7 juta/bulan
 8. >7 juta/bulan

3. DAFTAR KUESIONER PENELITIAN

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat.				
2	Saya menganggap kualitas pekerjaan saya baik.				
3	Saya dapat menangani kejadian yang tidak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik.				
4	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.				
5	Saya adalah orang yang ramah ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain.				
6	Saya dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.				

Kepemimpinan Islami

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Pimpinan Waroeng SS berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi.				
2	Pimpinan Waroeng SS memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.				
3	Pimpinan Waroeng SS menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.				
4	Pimpinan Waroeng SS memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan.				
5	Pimpinan Waroeng SS menyadari bahwa jabatan				

	adalah ujian dari Allah SWT.				
6	Pimpinan Waroeng SS menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil.				
7	Pimpinan Waroeng SS menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.				
8	Keputusan baru diambil oleh pimpinan Waroeng SS setelah kemarahan mereda.				

Religiusitas

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya sering memikirkan tentang hal-hal keagamaan.				
2	Saya percaya bahwa tidak ada Tuhan selain Allah SWT.				
3	Saya sering terlibat dalam persiapan agenda kajian keagamaan.				
4	Saya sholat 5 waktu dalam sehari.				
5	Saya sering merasa Allah SWT mengatur hidup saya.				
6	Saya tertarik mempelajari lebih dalam tentang topik keagamaan.				
7	Saya percaya dengan adanya kehidupan setelah kematian.				
8	Bagi saya ikut ambil bagian dalam mempersiapkan agenda kajian keagamaan itu penting.				

9	Bagi saya sholat adalah yang utama.				
10	Saya sering merasa mendapatkan petunjuk dari Allah SWT.				
11	Saya sering mencari ilmu tentang keagamaan dari kajian, buku atau internet.				
12	Saya yakin bahwa Allah SWT adalah Dzat yang Maha Kuasa.				
13	Bagi saya bergabung dengan komunitas keagamaan adalah suatu hal yang penting				
14	Saya sering berdo'a dalam kegiatan sehari-hari.				
15	Saya sering dalam situasi tertentu merasakan kehadiran Allah SWT.				

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.				
2	Saya merasa dibayar dengan jumlah yang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan.				
3	Atasan saya berkompeten dalam melakukan pekerjaannya.				
4	Dalam pekerjaan saya, promosi didasarkan pada kompetensi karyawan.				
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja lain.				

Lampiran 2. Data Penelitian,Validitas, dan Reliabilitas

No	Kinerja							Kepemimpinan Islami								Religiusitas															Kepuasan Kerja							
	1	2	3	4	5	6	Jml	1	2	3	4	5	6	7	8	Jml	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jml	1	2	3	4	5	Jml
1	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	53	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3	3	3	3	4	16
4	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	57	3	3	3	3	4	16
5	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	4	4	4	3	27	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	52	3	3	3	4	3	16
6	4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	54	4	4	3	4	4	19
7	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	51	2	2	3	1	3	11
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	40	3	3	3	2	2	13
9	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	3	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	50	4	3	3	3	3	16
11	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	45	4	3	4	4	4	19
12	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	50	3	3	4	3	3	16
13	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	15
14	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	56	3	3	4	4	3	17
15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	3	3	29	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	4	3	3	29	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	52	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	15
18	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	3	2	2	27	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	55	4	4	3	4	4	19
19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3	3	3	3	3	15
20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3	3	3	3	3	15

21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56	4	4	4	4	3	19	
22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	47	3	3	3	3	3	15	
23	2	3	3	3	3	3	17	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	55	4	3	4	4	4	19	
24	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	2	2	19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	46	3	3	1	2	3	12	
25	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	48	3	3	3	3	3	15	
26	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	3	4	2	27	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	55	3	3	3	3	4	16	
27	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	3	3	3	17	
28	3	3	3	3	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	20	
29	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15	
30	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	2	3	2	3	2	12	
31	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	4	4	4	3	4	19	
32	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	1	3	2	1	19	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3	3	3	3	3	15	
33	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	3	2	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	54	3	2	3	3	3	14	
34	3	3	3	3	1	1	14	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45	3	3	3	4	1	14
35	2	3	2	4	4	3	18	4	3	4	4	3	3	3	3	27	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	40	3	2	3	3	3	14	
36	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	15	
37	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	3	3	4	3	4	29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	53	3	3	3	4	4	17	
38	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	3	3	4	3	27	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	51	3	3	4	4	3	17	
39	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	42	3	3	3	3	3	15	
40	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	2	3	3	25	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	53	3	3	3	3	3	15	
41	3	3	2	3	4	3	18	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	55	3	3	4	4	4	18	
42	4	3	3	4	3	3	20	3	3	4	4	3	3	3	4	27	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	35	3	3	3	4	4	17	
43	2	2	3	2	3	2	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	40	2	2	3	2	3	12	
44	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	44	3	3	3	3	3	15	
45	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	56	4	3	3	4	4	18	

46	3	4	3	3	4	4	21	3	3	4	4	3	4	3	3	27	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	51	3	3	3	3	4	16	
47	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	2	3	14	
48	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55	3	3	4	4	3	17		
49	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	49	3	3	3	3	3	15	
50	3	2	3	3	2	3	16	2	3	4	3	4	2	3	2	23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3	3	3	3	3	15	
51	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15	
52	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	2	22	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3	3	3	3	3	15	
53	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	3	2	29	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	52	4	3	3	3	4	17	
54	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	52	3	3	3	3	3	15	
55	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	47	3	3	3	3	3	15	
56	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	47	3	3	4	4	3	17	
57	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	40	3	3	3	3	3	15	
58	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	4	2	2	23	3	4	1	4	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	49	3	3	3	3	3	15	
59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	49	4	3	3	3	3	16
60	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	4	3	3	4	28	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	51	3	3	4	3	4	17	
61	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	4	4	3	2	3	25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	43	3	2	3	3	3	14
62	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	54	4	4	4	3	3	18	
63	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49	4	3	3	4	4	18
64	3	3	2	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	51	3	3	3	3	3	15	
65	2	2	3	3	3	3	16	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	46	3	3	3	4	3	16	
66	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	54	4	3	3	3	4	17
67	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	4	4	4	4	4	20
69	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	58	4	4	4	3	4	19
70	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	58	4	4	4	3	4	19

71	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	4	4	4	4	4	20
72	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	58	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	56	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	4	4	4	4	4	20
77	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	54	4	3	4	4	4	19
78	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	4	3	3	26	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	51	4	4	4	3	4	19
79	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	3	4	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	3	4	4	19
80	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	55	4	4	4	3	4	19
81	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3	3	3	3	3	15
82	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	55	3	3	3	3	3	15
83	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	2	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	48	3	3	3	3	3	15
84	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	3	4	3	3	28	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	54	3	3	3	3	3	15
85	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	55	4	4	4	3	4	19
86	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	3	4	3	3	27	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	42	3	3	3	3	3	15
87	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	3	4	4	4	19
88	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	57	4	4	4	3	4	19
89	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	4	4	4	3	3	28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57	4	3	4	4	3	18
90	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57	4	4	3	4	4	19
91	3	3	2	3	3	3	17	4	4	4	4	4	3	2	2	27	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	52	4	3	4	3	4	18
92	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
93	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
94	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
95	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57	3	3	3	3	3	15

96	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	20
97	3	3	2	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	50	4	4	4	3	4	19
98	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	3	3	2	26	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	54	3	3	2	3	3	14
99	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	4	3	2	3	3	15
100	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	50	3	3	3	3	3	15
101	2	2	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4	4	3	3	29	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	20
102	3	2	2	3	3	3	16	4	3	4	4	2	3	3	3	26	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	50	3	4	3	3	4	17
103	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	15
104	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	45	3	4	3	3	3	16
105	3	3	3	3	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58	3	3	3	4	4	17
106	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	4	4	4	3	3	28	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	54	4	4	4	4	4	20
107	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
108	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	3	3	2	28	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	50	3	3	3	3	3	15
109	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	55	4	4	3	3	4	18
110	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	56	4	4	4	4	4	20
111	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	15
112	3	2	3	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	55	4	3	3	3	3	16
113	4	4	3	3	4	3	21	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	49	2	3	3	2	4	14
114	4	4	3	3	4	3	21	3	3	3	4	3	3	3	3	25	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	53	3	3	3	3	3	15
115	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
116	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	2	2	23	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3	3	3	3	3	15
117	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	51	3	3	3	3	3	15
118	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	4	4	3	2	2	26	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	52	4	4	3	3	4	18
119	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	4	4	3	27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3	3	3	3	3	15
120	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15

121	3	2	3	3	3	3	17	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	20
122	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	35	2	3	3	3	3	14
123	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	3	4	3	28	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	50	3	3	4	3	3	16
124	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
125	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	4	3	3	3	3	16
126	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	56	3	2	3	3	3	14
127	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3	3	3	3	4	16
128	3	3	3	3	3	2	17	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	48	3	4	3	4	2	16
129	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55	3	3	4	2	3	15
130	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	47	3	3	3	3	3	15
131	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	49	4	3	3	3	3	16
132	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	47	3	3	3	3	3	15
133	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	2	3	23	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	51	4	3	3	3	4	17
134	2	4	3	3	3	2	17	4	4	4	4	3	4	3	3	29	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	51	4	3	4	3	3	17
135	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	47	3	3	3	3	3	15
136	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	51	3	3	3	3	3	15
137	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	52	3	3	3	3	3	15
138	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	15
139	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
140	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3	3	3	3	3	15
141	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
142	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
143	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3	2	3	3	3	14
144	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	4	16
145	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	50	3	3	3	3	3	15

146	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	2	2	2	3	19	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	15
147	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	49	3	3	3	3	3	15
148	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	3	2	24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	53	3	3	3	3	3	15
149	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	50	3	2	3	2	4	14
150	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
151	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	3	3	4	3	27	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	15
152	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	15
153	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	53	3	2	3	3	3	14
154	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	4	3	3	4	27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	50	3	2	3	3	3	14
155	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
156	4	4	4	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	50	4	4	4	4	4	20
157	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
158	3	3	2	3	4	2	17	4	3	4	3	4	3	2	2	25	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	53	2	3	3	2	3	13
159	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	54	3	3	3	3	4	16
160	2	2	2	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44	3	2	2	2	3	12
161	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	15
162	3	3	2	3	4	3	18	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	51	3	3	4	4	4	18
163	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	52	3	3	3	3	3	15
164	2	3	3	3	3	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	3	4	3	18
165	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	2	2	21	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	20
166	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	4	4	3	3	2	28	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	51	4	4	3	4	4	19
167	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15
168	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	3	4	3	3	3	27	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	51	3	3	3	3	3	15
169	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	52	3	3	3	3	4	16
170	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	53	3	3	3	3	3	15

171	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	2	3	3	3	3	14
172	2	2	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	47	3	3	3	3	3	15	
173	3	3	3	4	3	3	19	2	3	3	4	4	4	3	3	26	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	49	3	2	2	2	2	11	
174	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	15	
175	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	41	2	3	3	2	2	12

Keterangan:

- ☐ : Lolos uji validitas
☒ : Tidak lolos uji validitas

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Status	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Perempuan	33	Menikah	Sarjana	5-10 Tahun
2	Perempuan	28	Menikah	Sarjana	5-10 Tahun
3	Perempuan	35	Menikah	Sarjana	10-15 Tahun
4	Perempuan	25	Lajang	Diploma	<5 Tahun
5	Laki-laki	28	Menikah	SMA	<5 Tahun
6	Laki-laki	28	Menikah	Diploma	<5 Tahun
7	Laki-laki	29	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
8	Perempuan	28	Menikah	Sarjana	5-10 Tahun
9	Laki-laki	50	Menikah	Master	<5 Tahun
10	Laki-laki	22	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
11	Perempuan	21	Lajang	Diploma	<5 Tahun
12	Perempuan	23	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
13	Perempuan	23	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
14	Perempuan	37	Menikah	Diploma	5-10 Tahun
15	Perempuan	29	Menikah	Diploma	<5 Tahun
16	Laki-laki	32	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
17	Perempuan	25	Menikah	Diploma	5-10 Tahun
18	Laki-laki	28	Menikah	Diploma	<5 Tahun
19	Laki-laki	24	Menikah	Master	<5 Tahun
20	Perempuan	28	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
21	Perempuan	30	Menikah	SMA	5-10 Tahun
22	Laki-laki	36	Menikah	Master	5-10 Tahun
23	Laki-laki	25	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
24	Perempuan	20	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
25	Perempuan	22	Lajang	Diploma	<5 Tahun
26	Perempuan	22	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
27	Perempuan	29	Menikah	Diploma	5-10 Tahun
28	Laki-laki	30	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
29	Perempuan	32	Menikah	Sarjana	5-10 Tahun
30	Laki-laki	34	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
31	Perempuan	25	Menikah	SMA	5-10 Tahun
32	Laki-laki	20	Lajang	SMA	<5 Tahun
33	Perempuan	29	Menikah	Diploma	5-10 Tahun

34	Laki-laki	22	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
35	Perempuan	23	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
36	Laki-laki	23	Menikah	SMA	<5 Tahun
37	Perempuan	23	Lajang	Diploma	5-10 Tahun
38	Perempuan	22	Lajang	Diploma	<5 Tahun
39	Perempuan	24	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
40	Laki-laki	25	Lajang	SMA	<5 Tahun
41	Perempuan	23	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
42	Laki-laki	24	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
43	Laki-laki	30	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
44	Perempuan	28	Lajang	Sarjana	5-10 Tahun
45	Laki-laki	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
46	Laki-laki	32	Menikah	SMA	<5 Tahun
47	Perempuan	28	Menikah	Diploma	5-10 Tahun
48	Perempuan	25	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
49	Perempuan	24	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
50	Perempuan	26	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
51	Perempuan	24	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
52	Perempuan	27	Menikah	SMA	5-10 Tahun
53	Laki-laki	23	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
54	Laki-laki	33	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
55	Perempuan	30	Menikah	Diploma	5-10 Tahun
56	Perempuan	23	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
57	Perempuan	24	Lajang	Diploma	<5 Tahun
58	Perempuan	25	Lajang	Diploma	<5 Tahun
59	Perempuan	22	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
60	Perempuan	31	Menikah	SMA	5-10 Tahun
61	Perempuan	30	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
62	Perempuan	31	Menikah	Sarjana	5-10 Tahun
63	Perempuan	24	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
64	Perempuan	27	Lajang	Sarjana	5-10 Tahun
65	Laki-laki	30	Menikah	SMA	<5 Tahun
66	Perempuan	27	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
67	Laki-laki	27	Lajang	SMA	5-10 Tahun
68	Laki-laki	23	Lajang	SMA	<5 Tahun
69	Perempuan	19	Lajang	SMA	<5 Tahun
70	Perempuan	19	Lajang	SMA	<5 Tahun
71	Laki-laki	25	Lajang	SMA	<5 Tahun

72	Laki-laki	30	Lajang	SMA	5-10 Tahun
73	Perempuan	35	Menikah	SMA	5-10 Tahun
74	Perempuan	27	Lajang	SMA	<5 Tahun
75	Laki-laki	33	Menikah	SMA	5-10 Tahun
76	Perempuan	50	Menikah	SMP	5-10 Tahun
77	Laki-laki	27	Menikah	SMA	5-10 Tahun
78	Laki-laki	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
79	Perempuan	24	Lajang	SMA	<5 Tahun
80	Perempuan	19	Lajang	SMA	<5 Tahun
81	Laki-laki	30	Menikah	SD	<5 Tahun
82	Perempuan	26	Lajang	SMA	5-10 Tahun
83	Laki-laki	20	Lajang	SMA	<5 Tahun
84	Laki-laki	21	Lajang	SMA	<5 Tahun
85	Perempuan	19	Lajang	SMA	<5 Tahun
86	Laki-laki	18	Lajang	SMA	<5 Tahun
87	Laki-laki	26	Menikah	SMA	5-10 Tahun
88	Perempuan	21	Lajang	SMA	<5 Tahun
89	Perempuan	25	Lajang	SMA	5-10 Tahun
90	Perempuan	24	Lajang	SMA	5-10 Tahun
91	Perempuan	24	Menikah	SMA	5-10 Tahun
92	Laki-laki	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
93	Perempuan	31	Lajang	SMA	<5 Tahun
94	Perempuan	23	Lajang	SMA	5-10 Tahun
95	Laki-laki	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
96	Laki-laki	35	Menikah	SMA	5-10 Tahun
97	Perempuan	31	Menikah	SMA	5-10 Tahun
98	Perempuan	24	Lajang	SMA	5-10 Tahun
99	Perempuan	21	Lajang	SMA	<5 Tahun
100	Laki-laki	18	Lajang	SMA	<5 Tahun
101	Perempuan	19	Lajang	SMA	<5 Tahun
102	Perempuan	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
103	Laki-laki	25	Menikah	SMA	<5 Tahun
104	Perempuan	28	Menikah	SMA	<5 Tahun
105	Laki-laki	24	Menikah	SMP	<5 Tahun
106	Laki-laki	25	Lajang	SMA	5-10 Tahun
107	Perempuan	21	Menikah	SMA	<5 Tahun
108	Laki-laki	18	Lajang	SMA	<5 Tahun
109	Perempuan	26	Lajang	SMA	<5 Tahun

110	Perempuan	24	Menikah	SMA	<5 Tahun
111	Perempuan	28	Menikah	SMA	<5 Tahun
112	Perempuan	23	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
113	Laki-laki	24	Lajang	SMA	<5 Tahun
114	Perempuan	28	Menikah	SMA	<5 Tahun
115	Perempuan	38	Menikah	SMA	5-10 Tahun
116	Perempuan	25	Menikah	SMA	<5 Tahun
117	Perempuan	30	Menikah	SMA	5-10 Tahun
118	Perempuan	18	Lajang	SMA	<5 Tahun
119	Laki-laki	24	Lajang	SMA	<5 Tahun
120	Laki-laki	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
121	Laki-laki	30	Menikah	SMA	10-15 Tahun
122	Laki-laki	24	Lajang	SMP	5-10 Tahun
123	Perempuan	25	Lajang	SMA	5-10 Tahun
124	Perempuan	25	Menikah	Diploma	5-10 Tahun
125	Laki-laki	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
126	Perempuan	26	Lajang	SMA	<5 Tahun
127	Laki-laki	30	Lajang	SMA	<5 Tahun
128	Laki-laki	25	Menikah	SMA	<5 Tahun
129	Perempuan	18	Lajang	SMA	<5 Tahun
130	Laki-laki	24	Menikah	SMA	5-10 Tahun
131	Perempuan	24	Lajang	SMA	5-10 Tahun
132	Laki-laki	23	Menikah	SMA	<5 Tahun
133	Perempuan	30	Menikah	SMA	<5 Tahun
134	Laki-laki	40	Menikah	SMP	5-10 Tahun
135	Laki-laki	19	Lajang	SMA	<5 Tahun
136	Perempuan	25	Menikah	SMA	5-10 Tahun
137	Laki-laki	18	Lajang	SMP	<5 Tahun
138	Laki-laki	25	Menikah	SMA	<5 Tahun
139	Perempuan	28	Menikah	SMA	<5 Tahun
140	Perempuan	21	Lajang	SMA	<5 Tahun
141	Laki-laki	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
142	Perempuan	26	Menikah	SMA	<5 Tahun
143	Perempuan	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
144	Perempuan	23	Menikah	SMA	<5 Tahun
145	Laki-laki	30	Menikah	SMA	<5 Tahun
146	Perempuan	28	Lajang	SMA	5-10 Tahun
147	Perempuan	18	Lajang	SMA	<5 Tahun

148	Perempuan	22	Menikah	SMA	<5 Tahun
149	Perempuan	25	Lajang	SMA	5-10 Tahun
150	Perempuan	18	Lajang	SMA	<5 Tahun
151	Laki-laki	30	Menikah	SMA	5-10 Tahun
152	Perempuan	24	Lajang	SMA	<5 Tahun
153	Perempuan	23	Menikah	SMA	<5 Tahun
154	Laki-laki	24	Menikah	SMA	<5 Tahun
155	Laki-laki	21	Lajang	SMA	<5 Tahun
156	Laki-laki	20	Lajang	SMA	<5 Tahun
157	Laki-laki	35	Menikah	SMA	10-15 Tahun
158	Laki-laki	27	Lajang	SMA	5-10 Tahun
159	Perempuan	25	Menikah	SMA	<5 Tahun
160	Laki-laki	29	Menikah	SMA	5-10 Tahun
161	Laki-laki	18	Lajang	SMA	<5 Tahun
162	Laki-laki	22	Lajang	SMA	5-10 Tahun
163	Laki-laki	29	Lajang	Sarjana	<5 Tahun
164	Laki-laki	25	Lajang	Diploma	<5 Tahun
165	Laki-laki	27	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
166	Laki-laki	22	Lajang	SMA	<5 Tahun
167	Laki-laki	27	Menikah	SMA	<5 Tahun
168	Laki-laki	24	Lajang	SMA	5-10 Tahun
169	Laki-laki	40	Menikah	SMA	10-15 Tahun
170	Perempuan	33	Menikah	Sarjana	5-10 Tahun
171	Laki-laki	24	Lajang	Diploma	<5 Tahun
172	Perempuan	28	Menikah	Sarjana	5-10 Tahun
173	Laki-laki	27	Menikah	Sarjana	10-15 Tahun
174	Laki-laki	20	Lajang	SMA	<5 Tahun
175	Perempuan	24	Lajang	Sarjana	<5 Tahun

Lampiran 4. Data Kategorisasi

No	K	Kategori	KI	Kategori	R	Kategori	KK	Kategori
1	18	Sedang	15	Sedang	53	Sedang	15	Sedang
2	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
3	18	Sedang	17	Sedang	60	Tinggi	16	Sedang
4	17	Sedang	17	Sedang	57	Tinggi	16	Sedang
5	17	Sedang	16	Sedang	52	Sedang	16	Sedang
6	21	Tinggi	17	Sedang	54	Sedang	19	Tinggi
7	17	Sedang	14	Rendah	51	Sedang	11	Rendah
8	18	Sedang	15	Sedang	40	Rendah	13	Rendah
9	24	Tinggi	20	Tinggi	60	Tinggi	19	Tinggi
10	24	Tinggi	15	Sedang	50	Sedang	16	Sedang
11	18	Sedang	20	Tinggi	45	Sedang	19	Tinggi
12	18	Sedang	17	Sedang	50	Sedang	16	Sedang
13	15	Rendah	15	Sedang	43	Rendah	15	Sedang
14	17	Sedang	16	Sedang	56	Sedang	17	Sedang
15	24	Tinggi	19	Tinggi	56	Sedang	15	Sedang
16	18	Sedang	19	Tinggi	52	Sedang	20	Tinggi
17	18	Sedang	15	Sedang	43	Rendah	15	Sedang
18	21	Tinggi	20	Tinggi	55	Sedang	19	Tinggi
19	18	Sedang	18	Sedang	60	Tinggi	15	Sedang
20	18	Sedang	15	Sedang	60	Tinggi	15	Sedang
21	18	Sedang	15	Sedang	56	Sedang	19	Tinggi
22	18	Sedang	15	Sedang	47	Sedang	15	Sedang
23	17	Sedang	18	Sedang	55	Sedang	19	Tinggi
24	16	Rendah	13	Rendah	46	Sedang	12	Rendah
25	18	Sedang	18	Sedang	48	Sedang	15	Sedang
26	18	Sedang	18	Sedang	55	Sedang	16	Sedang
27	18	Sedang	20	Tinggi	57	Tinggi	17	Sedang
28	20	Sedang	19	Tinggi	56	Sedang	20	Tinggi
29	18	Sedang	19	Tinggi	45	Sedang	15	Sedang
30	17	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	12	Rendah
31	16	Rendah	15	Sedang	45	Sedang	19	Tinggi
32	16	Rendah	13	Rendah	46	Sedang	15	Sedang
33	18	Sedang	17	Sedang	54	Sedang	14	Rendah
34	14	Rendah	14	Rendah	45	Sedang	14	Rendah

35	18	Sedang	18	Sedang	40	Rendah	14	Rendah
36	12	Rendah	15	Sedang	43	Rendah	15	Sedang
37	20	Sedang	18	Sedang	53	Sedang	17	Sedang
38	18	Sedang	17	Sedang	51	Sedang	17	Sedang
39	17	Sedang	15	Sedang	42	Rendah	15	Sedang
40	18	Sedang	17	Sedang	53	Sedang	15	Sedang
41	18	Sedang	19	Tinggi	55	Sedang	18	Sedang
42	20	Sedang	17	Sedang	35	Rendah	17	Sedang
43	14	Rendah	15	Sedang	40	Rendah	12	Rendah
44	18	Sedang	17	Sedang	44	Rendah	15	Sedang
45	18	Sedang	18	Sedang	56	Sedang	18	Sedang
46	21	Tinggi	17	Sedang	51	Sedang	16	Sedang
47	20	Sedang	16	Sedang	47	Sedang	14	Rendah
48	17	Sedang	15	Sedang	55	Sedang	17	Sedang
49	19	Sedang	19	Tinggi	49	Sedang	15	Sedang
50	16	Rendah	16	Sedang	46	Sedang	15	Sedang
51	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
52	18	Sedang	15	Sedang	46	Sedang	15	Sedang
53	22	Tinggi	20	Tinggi	52	Sedang	17	Sedang
54	18	Sedang	15	Sedang	52	Sedang	15	Sedang
55	18	Sedang	15	Sedang	47	Sedang	15	Sedang
56	18	Sedang	20	Tinggi	47	Sedang	17	Sedang
57	17	Sedang	15	Sedang	40	Rendah	15	Sedang
58	19	Sedang	15	Sedang	49	Sedang	15	Sedang
59	18	Sedang	15	Sedang	49	Sedang	16	Sedang
60	18	Sedang	18	Sedang	51	Sedang	17	Sedang
61	18	Sedang	17	Sedang	43	Rendah	14	Rendah
62	18	Sedang	20	Tinggi	54	Sedang	18	Sedang
63	21	Tinggi	17	Sedang	49	Sedang	18	Sedang
64	17	Sedang	20	Tinggi	51	Sedang	15	Sedang
65	16	Rendah	18	Sedang	46	Sedang	16	Sedang
66	19	Sedang	15	Sedang	54	Sedang	17	Sedang
67	23	Tinggi	20	Tinggi	58	Tinggi	20	Tinggi
68	23	Tinggi	20	Tinggi	58	Tinggi	20	Tinggi
69	20	Sedang	20	Tinggi	58	Tinggi	19	Tinggi
70	20	Sedang	20	Tinggi	58	Tinggi	19	Tinggi
71	23	Tinggi	20	Tinggi	58	Tinggi	20	Tinggi
72	22	Tinggi	20	Tinggi	58	Tinggi	20	Tinggi

73	23	Tinggi	20	Tinggi	56	Sedang	20	Tinggi
74	23	Tinggi	20	Tinggi	58	Tinggi	20	Tinggi
75	23	Tinggi	20	Tinggi	58	Tinggi	20	Tinggi
76	23	Tinggi	20	Tinggi	58	Tinggi	20	Tinggi
77	20	Sedang	19	Tinggi	54	Sedang	19	Tinggi
78	18	Sedang	16	Sedang	51	Sedang	19	Tinggi
79	18	Sedang	17	Sedang	59	Tinggi	19	Tinggi
80	18	Sedang	19	Tinggi	55	Sedang	19	Tinggi
81	18	Sedang	16	Sedang	58	Tinggi	15	Sedang
82	18	Sedang	15	Sedang	55	Sedang	15	Sedang
83	18	Sedang	16	Sedang	48	Sedang	15	Sedang
84	18	Sedang	18	Sedang	54	Sedang	15	Sedang
85	18	Sedang	20	Tinggi	55	Sedang	19	Tinggi
86	18	Sedang	17	Sedang	42	Rendah	15	Sedang
87	22	Tinggi	18	Sedang	60	Tinggi	19	Tinggi
88	23	Tinggi	19	Tinggi	57	Tinggi	19	Tinggi
89	20	Sedang	18	Sedang	57	Tinggi	18	Sedang
90	19	Sedang	20	Tinggi	57	Tinggi	19	Tinggi
91	17	Sedang	20	Tinggi	52	Sedang	18	Sedang
92	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
93	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
94	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
95	19	Sedang	16	Sedang	57	Tinggi	15	Sedang
96	21	Tinggi	20	Tinggi	57	Tinggi	20	Tinggi
97	17	Sedang	20	Tinggi	50	Sedang	19	Tinggi
98	18	Sedang	18	Sedang	54	Sedang	14	Rendah
99	22	Tinggi	20	Tinggi	58	Tinggi	15	Sedang
100	17	Sedang	18	Sedang	50	Sedang	15	Sedang
101	16	Rendah	19	Tinggi	56	Sedang	20	Tinggi
102	16	Rendah	17	Sedang	50	Sedang	17	Sedang
103	18	Sedang	15	Sedang	43	Rendah	15	Sedang
104	18	Sedang	20	Tinggi	45	Sedang	16	Sedang
105	20	Sedang	19	Tinggi	58	Tinggi	17	Sedang
106	19	Sedang	18	Sedang	54	Sedang	20	Tinggi
107	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
108	18	Sedang	20	Tinggi	50	Sedang	15	Sedang
109	18	Sedang	20	Tinggi	55	Sedang	18	Sedang
110	16	Rendah	15	Sedang	56	Sedang	20	Tinggi

111	16	Rendah	15	Sedang	47	Sedang	15	Sedang
112	17	Sedang	20	Tinggi	55	Sedang	16	Sedang
113	21	Tinggi	16	Sedang	49	Sedang	14	Rendah
114	21	Tinggi	16	Sedang	53	Sedang	15	Sedang
115	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
116	18	Sedang	15	Sedang	55	Sedang	15	Sedang
117	18	Sedang	15	Sedang	51	Sedang	15	Sedang
118	19	Sedang	19	Tinggi	52	Sedang	18	Sedang
119	20	Sedang	16	Sedang	58	Tinggi	15	Sedang
120	17	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
121	17	Sedang	19	Tinggi	58	Tinggi	20	Tinggi
122	18	Sedang	15	Sedang	35	Rendah	14	Rendah
123	18	Sedang	18	Sedang	50	Sedang	16	Sedang
124	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
125	18	Sedang	16	Sedang	45	Sedang	16	Sedang
126	18	Sedang	15	Sedang	56	Sedang	14	Rendah
127	18	Sedang	20	Tinggi	46	Sedang	16	Sedang
128	17	Sedang	19	Tinggi	48	Sedang	16	Sedang
129	19	Sedang	17	Sedang	55	Sedang	15	Sedang
130	18	Sedang	15	Sedang	47	Sedang	15	Sedang
131	17	Sedang	17	Sedang	49	Sedang	16	Sedang
132	17	Sedang	16	Sedang	47	Sedang	15	Sedang
133	19	Sedang	15	Sedang	51	Sedang	17	Sedang
134	17	Sedang	19	Tinggi	51	Sedang	17	Sedang
135	17	Sedang	15	Sedang	47	Sedang	15	Sedang
136	18	Sedang	16	Sedang	51	Sedang	15	Sedang
137	20	Sedang	18	Sedang	52	Sedang	15	Sedang
138	19	Sedang	15	Sedang	43	Rendah	15	Sedang
139	19	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
140	18	Sedang	16	Sedang	46	Sedang	15	Sedang
141	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
142	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
143	18	Sedang	15	Sedang	60	Tinggi	14	Rendah
144	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	16	Sedang
145	18	Sedang	15	Sedang	50	Sedang	15	Sedang
146	18	Sedang	12	Rendah	38	Rendah	15	Sedang
147	18	Sedang	16	Sedang	49	Sedang	15	Sedang
148	18	Sedang	16	Sedang	53	Sedang	15	Sedang

149	19	Sedang	15	Sedang	50	Sedang	14	Rendah
150	18	Sedang	19	Tinggi	45	Sedang	15	Sedang
151	18	Sedang	17	Sedang	48	Sedang	15	Sedang
152	18	Sedang	16	Sedang	47	Sedang	15	Sedang
153	18	Sedang	15	Sedang	53	Sedang	14	Rendah
154	20	Sedang	17	Sedang	50	Sedang	14	Rendah
155	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
156	22	Tinggi	15	Sedang	50	Sedang	20	Tinggi
157	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
158	17	Sedang	18	Sedang	53	Sedang	13	Rendah
159	18	Sedang	15	Sedang	54	Sedang	16	Sedang
160	13	Rendah	15	Sedang	44	Rendah	12	Rendah
161	18	Sedang	15	Sedang	47	Sedang	15	Sedang
162	18	Sedang	19	Tinggi	51	Sedang	18	Sedang
163	18	Sedang	19	Tinggi	52	Sedang	15	Sedang
164	16	Rendah	20	Tinggi	60	Tinggi	18	Sedang
165	18	Sedang	15	Sedang	57	Tinggi	20	Tinggi
166	21	Tinggi	20	Tinggi	51	Sedang	19	Tinggi
167	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
168	18	Sedang	18	Sedang	51	Sedang	15	Sedang
169	19	Sedang	16	Sedang	52	Sedang	16	Sedang
170	18	Sedang	15	Sedang	53	Sedang	15	Sedang
171	18	Sedang	19	Tinggi	58	Tinggi	14	Rendah
172	16	Rendah	16	Sedang	47	Sedang	15	Sedang
173	19	Sedang	16	Sedang	49	Sedang	11	Rendah
174	18	Sedang	15	Sedang	45	Sedang	15	Sedang
175	12	Rendah	15	Sedang	41	Rendah	12	Rendah

Keterangan:

K : Kinerja
 KI : Kepemimpinan Islami
 R : Religiusitas
 KK : Kepuasan Kerja

Skor Variabel Per Indikator

Variabel	Indikator	Jumlah Skor Per Indikator		Rata-rata
Kinerja	Tugas	538	536	537
	Adaptif	523	530	526,5
	Kontekstual	556	535	545,5

Variabel	Indikator	Jumlah Skor Per Indikator		Rata-rata
Kepemimpinan Islami	Kepercayaan/Integritas	584	575	578,5
	Orientasi Karyawan	611	608	609,5
	Muhasabah (Retrospeksi)	585	573	579
	Kesabaran	543	538	540,5

Variabel	Indikator	Jumlah Skor Per Indikator			Rata-rata
Religiusitas	Pengetahuan	572	580	559	570,333
	Ideologi	646	626	635	635,667
	Praktik Publik	519	561	560	546,667
	Praktik Pribadi	561	629	605	598,333
	Pengalaman	586	601	607	598

Variabel	Indikator	Jumlah Skor Per Indikator		Rata-rata
Kepuasan Kerja	Sifat Pekerjaan	572		572
	Gaji Sekarang	552		552
	Pengawasan	563		563
	Peluang Promosi	557		557
	Hubungan Rekan Kerja	578		578

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Instrumen

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,869
Approx. Chi-Square		3133,462
Bartlett's Test of Sphericity	Df	561
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
K.1			,751	
K.2			,730	
K.3			,578	
K.4			,582	
K.5			,682	
K.6			,713	
KI.1				,622
KI.2				,467
KI.3				,715
KI.4				,755
KI.5				
KI.6				,449
KI.7				
KI.8				
R.1	,530			
R.2	,616			
R.3	,439			
R.4	,513			
R.5	,628			
R.6	,698			
R.7	,639			
R.8	,619			
R.9	,735			
R.10	,685			
R.11	,607			
R.12	,695			
R.13	,636			
R.14	,706			
R.15	,656			
KK.1		,702		
KK.2		,742		
KK.3		,652		

KK.4		,690		
KK.5		,525		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Kepemimpinan Islami

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	5

Religiusitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	15

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	5

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	6

Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi

		Correlations			
		Kinerja	K. Islam	Religiusitas	Kepuasan Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	,400**	,427**	,449**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	175	175	175	175
K. Islam	Pearson Correlation	,400**	1	,501**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	175	175	175	175
Religiusitas	Pearson Correlation	,427**	,501**	1	,523**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	175	175	175	175
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,449**	,590**	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	175	175	175	175

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

Lampiran 8. Perhitungan Diskriminan

Komponen	Reliabel 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0.844
Reliabel (X2)	0.912
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0.770
SQRT	0.877
r hitung X1 dengan X2	0.501
a =	0.571

Komponen	Reliabel 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0.844
Reliabel (Y)	0.819
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0.691
SQRT	0.831
r hitung X1 dengan Y	0.400
b =	0.481

Komponen	Reliabel 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0.912
Reliabel (Y)	0.819
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0.747
SQRT	0.864
r hitung X2 dengan Y	0.427
c =	0.494

Komponen	Reliabel 2 (M) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (M)	0.845
Reliabel (Y)	0.819
Reliabel (M) x Reliabel (Y)	0.692
SQRT	0.832
r hitung M dengan Y	0.449
d =	0.540

Konvergen

Variabel	AVE	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0.602	Valid
Religiusitas	0.627	Valid
Kepuasan Kerja	0.662	Valid
Kinerja	0.673	Valid

Nilai Korelasi

Variabel	K. Islami	Religiusitas	Kepuasan Kerja	Kinerja
K. Islami				
Religiusitas	0,501**			
Kepuasan Kerja	0,590**	0,523**		
Kinerja	0,400**	0,427**	0,449**	

Lampiran 9. Hasil Uji Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	78	44.6	44.6	44.6
Valid Perempuan	97	55.4	55.4	100.0
Total	175	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<21	20	11.4	11.4	11.4
21-25	82	46.9	46.9	58.3
Valid 26-30	50	28.6	28.6	86.9
31-35	16	9.1	9.1	96.0
>35	7	4.0	4.0	100.0
Total	175	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lajang	93	53.1	53.1	53.1
Valid Menikah	82	46.9	46.9	100.0
Total	175	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	1	0.6	0.6	0.6
SMP	5	2.9	2.9	3.4
SMA	104	59.4	59.4	62.9
Valid Diploma	19	10.9	10.9	73.7
Sarjana	43	24.6	24.6	98.3
Master	3	1.7	1.7	100.0
Total	175	100.0	100.0	

Lama_Kerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	<5 th	117	66.9	66.9	66.9
	5-10 th	53	30.3	30.3	97.1
	10-15 th	5	2.9	2.9	100.0
	Total	175	100.0	100.0	

Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kepemimpinan Islami				
M		=	16.93	
Sd		=	2.02	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 18.96$		
Sedang	:	$14.91 \leq X < 18.96$		
Rendah	:	$X < 14.91$		

Religiusitas				
M		=	50.55	
Sd		=	5.57	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 56.12$		
Sedang	:	$44.98 \leq X < 56.12$		
Rendah	:	$X < 44.98$		

Kepuasan Kerja				

M	=	16.13		
Sd	=	2.11		
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	18.23
Sedang	:	14.02	\leq	X < 18.23
Rendah	:	X	<	14.02

Kinerja				
M	=	18.39		
Sd	=	2.01		
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	20.39
Sedang	:	16.38	\leq	X < 20.39
Rendah	:	X	<	16.38

HASIL UJI KATEGORISASI

Kepemimpinan Islami

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	5	2.9	2.9	2.9
Sedang	120	68.6	68.6	71.4
Rendah	50	28.6	28.6	100.0
Total	175	100.0	100.0	

Religiusitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	18	10.3	10.3	10.3
Sedang	126	72.0	72.0	82.3
Rendah	31	17.7	17.7	100.0
Total	175	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	23	13.1	13.1	13.1
Sedang	116	66.3	66.3	79.4
Rendah	36	20.6	20.6	100.0
Total	175	100.0	100.0	

Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	17	9.7	9.7	9.7
Sedang	134	76.6	76.6	86.3
Rendah	24	13.7	13.7	100.0
Total	175	100.0	100.0	

Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	175
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	0E-7
Std. Deviation	,20021650
Absolute	,099
Most Extreme Differences	
Positive	,099
Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z	1,313
Asymp. Sig. (2-tailed)	,064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 12. Hasil Uji Linieritas

Kinerja*Kepemimpinan Islami

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			125,883	8	15,735	4,553	,000
Kinerja * K. Islami	Between Groups	Linearity	112,027	1	112,027	32,415	,000
		Deviation from Linearity	13,856	7	1,979	,573	,777
	Within Groups		573,694	166	3,456		
Total			699,577	174			

Kinerja*Religiusitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			248,802	22	11,309	3,813	,000
Kinerja * Religiusitas	Between Groups	Linearity	127,427	1	127,427	42,968	,000
		Deviation from Linearity	121,375	21	5,780	1,949	,011
	Within Groups		450,775	152	2,966		
Total			699,577	174			

Kinerja*Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			197,158	9	21,906	7,194	,000
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	Linearity	140,733	1	140,733	46,218	,000
		Deviation from Linearity	56,425	8	7,053	2,316	,022
	Within Groups		502,419	165	3,045		
	Total		699,577	174			

Lampiran 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,136	1,345	6,048	,000		
	K. Islam	,138	,083	,141	,098	,600	1,665
	Religiusitas	,082	,029	,227	,005	,670	1,493
	Kepuasan Kerja	,235	,082	,247	,005	,583	1,717

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 14. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,199 ^a	,040	,023	,02725

a. Predictors: (Constant), LG_KK, LG_R, LG_KI

b. Dependent Variable: ABS_RES2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,199 ^a	,040	,023	,02725

a. Predictors: (Constant), LG_KK, LG_R, LG_KI

b. Dependent Variable: ABS_RES2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,005	3	,002	2,348	,074 ^b
	Residual	,127	171	,001		
	Total	,132	174			

a. Dependent Variable: ABS_RES2

b. Predictors: (Constant), LG_KK, LG_R, LG_KI

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,028	,073	-,387	,699		
	LG_KI	,056	,051	,108	,266	,602	1,660
	LG_R	-,061	,051	-,109	,231	,682	1,466
	LG_KK	,078	,047	,159	,104	,596	1,678

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model 1

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia ^b	.	Enter
2	Religiusitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.296 ^a	.088	.061	1.943	.088	3.252	5	169	.008
2	.481 ^b	.231	.204	1.789	.144	31.368	1	168	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Religiusitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.398	5	12.280	3.252	.008 ^b
	Residual	638.179	169	3.776		
	Total	699.577	174			
2	Regression	161.806	6	26.968	8.425	.000 ^c
	Residual	537.771	168	3.201		
	Total	699.577	174			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Religiusitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	18.129	.960		18.875	.000
	Jenis Kelamin	-.220	.303	-.055	-.726	.469
	Usia	.130	.038	.341	3.448	.001
	Status Pernikahan	-.808	.358	-.202	-2.255	.025
	Pendidikan Terakhir	-.323	.159	-.155	-2.027	.044
	Lama Bekerja	-.301	.317	-.081	-.951	.343
2	(Constant)	11.350	1.499		7.572	.000
	Jenis Kelamin	-.268	.279	-.067	-.959	.339
	Usia	.095	.035	.248	2.678	.008
	Status Pernikahan	-.655	.331	-.163	-1.977	.050
	Pendidikan Terakhir	-.214	.148	-.103	-1.445	.150
	Lama Bekerja	-.223	.292	-.060	-.763	.447
	Religiusitas	.139	.025	.387	5.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Religiusitas	.387 ^b	5.601	.000	.397

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

Model 2

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia ^b	.	Enter
2	Kepemimpinan Islami ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.296 ^a	.088	.061	1.943	.088	3.252	5	169	.008
2	.460 ^b	.212	.184	1.812	.124	26.474	1	168	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Kepemimpinan Islami

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.398	5	12.280	3.252	.008 ^b
	Residual	638.179	169	3.776		
	Total	699.577	174			
2	Regression	148.274	6	24.712	7.531	.000 ^c
	Residual	551.303	168	3.282		
	Total	699.577	174			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Kepemimpinan Islami

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.129	.960		18.875	.000
	Jenis Kelamin	-.220	.303	-.055	-.726	.469
	Usia	.130	.038	.341	3.448	.001
	Status Pernikahan	-.808	.358	-.202	-2.255	.025
	Pendidikan Terakhir	-.323	.159	-.155	-2.027	.044
	Lama Bekerja	-.301	.317	-.081	-.951	.343
2	(Constant)	11.961	1.496		7.994	.000
	Jenis Kelamin	-.167	.283	-.041	-.589	.556
	Usia	.104	.036	.273	2.930	.004
	Status Pernikahan	-.446	.341	-.111	-1.306	.193
	Pendidikan Terakhir	-.251	.149	-.121	-1.682	.094
	Lama Bekerja	-.325	.295	-.087	-1.100	.273

Kepemimpinan Islami	.356	.069	.362	5.145	.000
------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Kepemimpinan Islami	.362 ^b	5.145	.000	.369	.945

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

Model 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	----------------------	----------------------	--------

1	Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia ^b	.	Enter
2	Religiusitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.296 ^a	.088	.061	1.943	.088	3.252	5	169	.008
2	.481 ^b	.231	.204	1.789	.144	31.368	1	168	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Religiusitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.398	5	12.280	3.252	.008 ^b
	Residual	638.179	169	3.776		
	Total	699.577	174			
2	Regression	161.806	6	26.968	8.425	.000 ^c
	Residual	537.771	168	3.201		
	Total	699.577	174			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Religiusitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	18.129	.960		18.875	.000
	Jenis Kelamin	-.220	.303	-.055	-.726	.469
	Usia	.130	.038	.341	3.448	.001
	Status Pernikahan	-.808	.358	-.202	-2.255	.025
	Pendidikan Terakhir	-.323	.159	-.155	-2.027	.044
	Lama Bekerja	-.301	.317	-.081	-.951	.343
2	(Constant)	11.350	1.499		7.572	.000
	Jenis Kelamin	-.268	.279	-.067	-.959	.339
	Usia	.095	.035	.248	2.678	.008
	Status Pernikahan	-.655	.331	-.163	-1.977	.050
	Pendidikan Terakhir	-.214	.148	-.103	-1.445	.150
	Lama Bekerja	-.223	.292	-.060	-.763	.447
	Religiusitas	.139	.025	.387	5.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Independent Variables						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Religiusitas	.387 ^b	5.601	.000	.397	.958

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

Model 4

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia ^b	.	Enter
2	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.296 ^a	.088	.061	1.943	.088	3.252	5	169	.008
2	.501 ^b	.251	.225	1.766	.164	36.726	1	168	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.398	5	12.280	3.252	.008 ^b
	Residual	638.179	169	3.776		
	Total	699.577	174			
2	Regression	175.880	6	29.313	9.404	.000 ^c
	Residual	523.697	168	3.117		
	Total	699.577	174			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.129	.960		18.875	.000
	Jenis Kelamin	-.220	.303	-.055	-.726	.469
	Usia	.130	.038	.341	3.448	.001
	Status Pernikahan	-.808	.358	-.202	-2.255	.025
	Pendidikan Terakhir	-.323	.159	-.155	-2.027	.044
	Lama Bekerja	-.301	.317	-.081	-.951	.343
2	(Constant)	11.703	1.373		8.521	.000
	Jenis Kelamin	-.242	.276	-.060	-.877	.382
	Usia	.101	.035	.265	2.927	.004
	Status Pernikahan	-.707	.326	-.176	-2.168	.032
	Pendidikan Terakhir	-.157	.147	-.075	-1.065	.288
	Lama Bekerja	-.230	.288	-.062	-.799	.425
	Kepuasan Kerja	.394	.065	.414	6.060	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Kepuasan Kerja	.414 ^b	6.060	.000	.424	.954

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

Model 5

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia ^b	.	Enter
2	Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami ^b	.	Enter
3	Religiusitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.296 ^a	.088	.061	1.943	.088	3.252	5	169	.008

2	.521 ^b	.271	.241	1.747	.184	21.039	2	167	.000
3	.548 ^c	.300	.266	1.717	.029	6.829	1	166	.010

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami, Religiusitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.398	5	12.280	3.252	.008 ^b
	Residual	638.179	169	3.776		
	Total	699.577	174			
2	Regression	189.834	7	27.119	8.885	.000 ^c
	Residual	509.743	167	3.052		
	Total	699.577	174			
3	Regression	209.976	8	26.247	8.899	.000 ^d
	Residual	489.602	166	2.949		
	Total	699.577	174			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami

d. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami, Religiusitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.129	.960	18.875	.000
	Jenis Kelamin	-.220	.303	-.055	.469
	Usia	.130	.038	.341	.001
	Status Pernikahan	-.808	.358	-.202	.025
	Pendidikan Terakhir	-.323	.159	-.155	.044
	Lama Bekerja	-.301	.317	-.081	.343
2	(Constant)	10.279	1.513	6.792	.000
	Jenis Kelamin	-.210	.273	-.052	.444
	Usia	.096	.034	.251	.006

3	Status Pernikahan	-.553	.331	-.138	-1.673	.096
	Pendidikan Terakhir	-.163	.146	-.079	-1.121	.264
	Lama Bekerja	-.260	.285	-.070	-.911	.364
	Kepemimpinan	.176	.082	.180	2.138	.034
	Islami					
	Kepuasan Kerja	.294	.080	.309	3.690	.000
	(Constant)	8.755	1.598		5.480	.000
	Jenis Kelamin	-.241	.269	-.060	-.898	.371
	Usia	.086	.034	.225	2.527	.012
	Status Pernikahan	-.550	.325	-.137	-1.692	.092
	Pendidikan Terakhir	-.145	.144	-.069	-1.008	.315
	Lama Bekerja	-.225	.281	-.060	-.802	.424
	Kepemimpinan	.115	.084	.117	1.357	.177
	Islami					
	Kepuasan Kerja	.229	.082	.240	2.778	.006
	Religiusitas	.075	.029	.209	2.613	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity
					Statistics
					Tolerance

1	Kepemimpinan Islami	.362 ^b	5.145	.000	.369	.945
	Kepuasan Kerja	.414 ^b	6.060	.000	.424	.954
	Religiusitas	.387 ^b	5.601	.000	.397	.958
2	Religiusitas	.209 ^c	2.613	.010	.199	.658

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Usia, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami