

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Airlangga

Awal mula berdirinya Fakultas Ekonomi adalah atas gagasan dari para mahasiswa Indonesia di Rotterdam Belanda antara lain Fajar Notonagoro, Sumitro dan kawan-kawan yang ingin mendirikan perguruan tinggi ekonomi sekembalinya ke Indonesia. Pada saat itu belum ada satupun perguruan tinggi ekonomi di Indonesia, sehingga untuk belajar ilmu ekonomi harus ke luar negeri. Sekitar tahun 1952/1953 berdirilah suatu perguruan tinggi ekonomi di Surabaya dengan nama Perguruan Tinggi Ekonomi Krisnadwipayana yang didirikan oleh dr. Ong Eng Djie (beliau adalah Menteri Keuangan Republik Indonesia).

Selang satu setengah tahun kemudian, karena beberapa hal perguruan tinggi tersebut harus membubarkan diri. Dengan cita-cita menuntut ilmu yang demikian besarnya, bekas mahasiswa PTE Krisnadwipayana menghadap gubernur Samadikoen memohon bantuan dilanjutkannya derap langkah Alma Mater mereka. Pada saat itu baru terdapat 100 orang ahli ekonomi, 15 orang diantaranya berada di Jawa Timur dari 84 juta jiwa penduduk di Indonesia. Jelas sangat kurang dikaitkan dengan persiapan pembangunan ekonomi.

Dengan latar belakang kondisi-kondisi di atas, atas anjuran Gubernur Samadikoen, dan dorongan para bekas mahasiswa Nederlandsche Economische Hogeschool Rotterdam (NEH Rotterdam), maka pada tanggal 1 Januari 1954

didirikan Yayasan Perguruan Tinggi Ekonomi Surabaya. Pendirian yayasan tersebut atas dasar akta notaris Mr.Drs. Liem Hie Hian tertanggal 22 Juli 1954. Nama-nama pendiri Yayasan PTES sebagaimana tertuang dalam akta pendirian:

1. Mas Goenadi Widjoasmoro, Kepala Inspeksi Keuangan Surabaya.
2. Liem Djing Lioe, Agent Oei Tiong Ham Concern.
3. Raden Mas Soeparto, Residen Surabaya.
4. Machmudin Gaffar, Ketua Bond Importeur Indonesia.
5. Soewarimbo, Kepala Bank Rakyat Indonesia.
6. Sheh Kuo Shen, Ketua Chung Hua Chung Hui.
7. Dietvors, Ketua Middenstandsvereniging.

Adapun Badan Pengurus Yayasan pertama kali diketuai oleh Tuan R.M. Soeparto, Residen Surabaya saat itu sekaligus pendiri yayasan dan dilanjutkan oleh Residen berikutnya yaitu R. Ngabehi Soebekti. Dalam akta pendirian YPTES disebutkan tujuan (pasal 2) antara lain:

1. Mengadakan perguruan-perguruan tinggi ekonomi.
2. Memberi pendidikan untuk menjadi ahli-ahli ekonomi satu dan lain dengan mutu tinggi dan mutu internasional.

Pada tanggal 15 September 1954 dilakukan upacara pembukaan Perguruan Tinggi Ekonomi Surabaya (PTES) di aula Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga. Acara tersebut dihadiri oleh Badan Pengurus Yayasan, Dewan Kurator yang untuk pertama kali diketuai Komodor (Laut) Mohamad Nazir yang kemudian hari menjadi Menteri Pelayaran Republik Indonesia. Sengaja Angkatan

Laut Republik Indonesia (ALRI) dilibatkan antara lain karena Surabaya adalah kota Angkatan Laut yang sangat dominan. Komt tijd komt verbetering, penyelenggaraan lebih dulu dan penyelenggaraan kemudian, begitu slogan pada awal langkah PTES. Hal tersebut karena menyadari realita dimana fasilitas memang minim sekali, namun semangatlah yang selalu menggugah.

Kuliah berlangsung pada sore hari dengan meminjam Gedung Bahari (sekarang menjadi Tunjungan Plasa), gedung Agraria/BPN di jalan Tunjungan dan salah satu ruangan di gedung Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga. Kuliah dapat diselenggarakan di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga karena bantuan Prof. Toha (spesialis kandungan) yang pada saat itu menjadi Dewan Penyantun Yayasan PTES. Kantor PTES saat itu di jalan Arjuno dan jalan Progo.

Pada saat berdirinya, PTES hanya membuka satu jurusan yaitu ekonomi perusahaan. Hal ini disesuaikan dengan keahlian para dosen yang ada saat itu. Sedangkan stratanya baru tingkat sarjana muda. Sekalipun hanya ada satu jurusan tetapi dalam perkuliahan diadakan spesialisasi yang ketat, karena mata kuliah ekonomi umum saling menunjang dengan mata kuliah ekonomi perusahaan.

Pada tanggal 17 nopember 1957 diadakan kerjasama dengan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia di Jakarta berkaitan tentang program pendidikan berikut penyesuaian, karena sebelumnya PTES masih meniru sistem kurikulum NEH Rotterdam. Sejak itu pula dirintis jurusan Ekonomi Umum. Selanjutnya PTES juga melakukan kerjasama dengan UGM.

PTES telah mampu mengadakan hubungan internasional dengan NEH Rotterdam dan sebuah Universitas di Philipina, disamping kerjasama dengan perguruan tinggi negeri di dalam negeri. PTES pernah pula dimintai bantuan oleh Kepala Daerah Kalimantan untuk mendirikan suatu Akademi Perniagaan Indonesia di Jakarta. Sejak saat itu pula dosen-dosen PTES sebagian diperbantukan di Akademi tersebut, yang kemudian hari dikenal dengan Universitas Lambung Mangkurat.

Pada awal berdirinya Yayasan PTES, para pengurus sudah mengajukan permohonan kepada Presiden Republik Indonesia supaya PTES segera dimasukkan di lingkungan Universitas Airlangga. Namun karena berbagai hal, proses tersebut tersendat-sendat termasuk karena belum adanya undang-undang Perguruan Tinggi sehingga prosedur yang harus ditempuh tidak jelas.

Perjuangan selanjutnya dipelopori oleh R. Samadikoen, Soewondo, dan Wilono (bekas gubernur Kalimantan yang kemudian menjadi Kepala Daerah Jawa Timur), Presiden Direktur bank Rakyat Indonesia dan Panglima Angkatan Laut. Berkat perjuangan mereka yang sangat gigih, akhirnya keluar Surat Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan No. 31/1961 pada tanggal 8 Agustus 1961 yang menetapkan sejak tanggal 1 September 1961 PTES berubah menjadi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

4.1.2. Visi

Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis berkelas Dunia, Inovatif dan Mandiri berdasarkan moral Agama.

4.1.3. Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan di bidang ekonomi dan bisnis yang berstandart nasional dan internasional.
2. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan ilmu di bidang ekonomi dan bisnis yang berstandart nasional dan internasional.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang menunjang penerapan dan pengembangan ekonomi dan bisnis.

4.1.4. Tujuan

Tujuan umum penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang:

1. Mempunyai integritas kepribadian yang tinggi sebagai Sarjana Ilmu Ekonomi dan Bisnis atau tenaga-tenaga profesional di bidang ilmu ekonomi.
2. Merupakan sumber daya manusia yang dapat memenuhi tuntutan pembangunan nasional, guna mengisi kebutuhan masyarakat akan tenaga pelaksana dan pemikir yang terampil dan handal, mandiri serta peka terhadap perubahan sosial, ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Berkualitas:
 - a. Mampu menguasai dasar-dasar ilmiah serta pengetahuan dan metodologi sehingga mampu menemukan, memahami, menjelaskan dan memutuskan cara penyelesaian masalah yang ada dalam bidang keahliannya.
 - b. Bersifat terbuka, tanggap terhadap perubahan dan kemajuan ilmu dan teknologi, serta masalah yang dihadapi masyarakat, khususnya yang berhubungan dengan bidang keahliannya.

- c. Mampu menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya sesuai dengan bidang keahliannya berupa kegiatan produktif dan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, maka penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis mengacu dan berpedoman pada: Tujuan Pendidikan Nasional; Kaidah, Moral Etika Ilmu Pengetahuan; Kepentingan Masyarakat, Minat, Kemampuan dan Prakarsa Pribadi.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Responden

4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin sebagai karyawan muslim Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang berstatus sebagai PNS. Hasil identifikasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	62	72.94
Perempuan	23	27.06
Total	85	100.00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebagian besar jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu 62 orang atau 72,94%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau 27,06%.

4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini responden diidentifikasi berdasarkan usia sebagai karyawan muslim Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang berstatus sebagai PNS. Hasil identifikasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
< 25 tahun	0	0.00
25 - 35 tahun	12	14.12
> 35 tahun	73	85.88
Total	85	100.00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebagian besar dalam penelitian ini berusia lebih dari 35 tahun yaitu 73 orang atau 85,88%. Sedangkan yang berusia 25-35 tahun sebanyak 12 orang atau 14,12% dan tidak ada yang berusia kurang dari 25 tahun.

4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini responden diidentifikasi berdasarkan pendidikan terakhir sebagai karyawan muslim Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang berstatus sebagai PNS. Hasil identifikasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
SMA atau sederajat	43	50.59
Diploma	9	10.59
Sarjana	33	38.82
Total	85	100.00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebagian besar dalam penelitian ini berpendidikan SMA yaitu 43 orang atau 50,59%. Sedangkan yang berpendidikan diploma sebanyak 9 orang atau 10,59%, dan yang berpendidikan sarjana sebanyak 33 orang atau 38,82%.

4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini responden diidentifikasi berdasarkan masa kerja sebagai karyawan muslim Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang berstatus sebagai PNS. Hasil identifikasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden
Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase
< 5 tahun	0	0.00
5 - 10 tahun	8	9.41
> 10 tahun	77	90.59
Total	85	100.00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebagian besar dalam penelitian ini yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu 77 orang atau 90,95%. Sedangkan yang mempunyai masa kerja

antara 5-10 tahun sebanyak 8 orang atau 9,41% dan tidak ada yang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun.

4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden adalah hasil jawaban responden dari masing-masing variabel penelitian. Deskripsi jawaban akan dijelaskan berdasarkan frekuensi dan hasil perhitungan rata-rata dari masing-masing variabel yang sudah dikategorikan. Aturan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Nilai tertinggi adalah 4, nilai terendah adalah 1, dan jumlah kelas adalah 4. Sehingga dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Setelah interval kelas diketahui, kemudian disusun kriteria penilaian rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.5
Kategori Penilaian

Interval	Kategori Jawaban
$1,00 \leq X \leq 1,75$	Sangat tidak setuju
$1,76 \leq X \leq 2,50$	Tidak setuju
$2,51 \leq X \leq 3,25$	Setuju
$3,26 \leq X \leq 4,00$	Sangat setuju

Berikut adalah deskripsi jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian:

4.2.2.1. Pekerjaan itu Sendiri (X_1)

Variabel pekerjaan itu sendiri pada kuesioner diukur dengan menggunakan empat indikator. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel pekerjaan itu sendiri:

Tabel 4.6
Deskripsi Pekerjaan itu Sendiri (X_1)

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban				Total	Mean	Kategori Jawaban
		1	2	3	4			
1	$X_{1.1}$	4	20	42	19	85	2.89	Setuju
2	$X_{1.2}$	1	26	47	11	85	2.80	Setuju
3	$X_{1.3}$	2	21	51	11	85	2.84	Setuju
4	$X_{1.4}$	2	14	61	8	85	2.88	Setuju
Pekerjaan itu Sendiri (X_1)							2.85	Setuju

Sumber: Lampiran 3 (data diolah)

Hasil penelitian dari indikator $X_{1.1}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 42 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang, sangat setuju sebanyak 19 orang, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak empat orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,89 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa ada kesesuaian antara pekerjaan dengan bakat, kemampuan serta latar belakang pendidikan yang mereka miliki.

Hasil penelitian dari indikator $X_{1.2}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 47 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 26 orang, sangat setuju sebanyak 11 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak satu orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,80 termasuk kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa ada kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian dari indikator $X_{1,3}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 51 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang, sangat setuju sebanyak 11 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,84 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa ada umpan balik atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{1,4}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 61 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang, sangat setuju sebanyak 8 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,88 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa ada variasi pekerjaan yang mereka lakukan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan, karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa faktor pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam dengan nilai rata-rata 2,85.

4.2.2.2. Gaji atau Upah (X_2)

Variabel gaji atau upah pada kuesioner diukur dengan menggunakan empat indikator. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel gaji atau upah:

Tabel 4.7
Deskripsi Gaji atau Upah (X_2)

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban				Total	Mean	Kategori Jawaban
		1	2	3	4			
1	$X_{2.1}$	3	28	43	11	85	2.73	Setuju
2	$X_{2.2}$	7	37	36	5	85	2.46	Tidak setuju
3	$X_{2.3}$	2	32	46	5	85	2.64	Setuju
4	$X_{2.4}$	7	29	41	8	85	2.59	Setuju
Gaji atau Upah (X_2)							2.60	Setuju

Sumber: Lampiran 3 (data diolah)

Hasil penelitian dari indikator $X_{2.1}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 43 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 28 orang, sangat setuju sebanyak 11 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak tiga orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,73 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa gaji yang mereka terima adil dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{2.2}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju yaitu 37 orang, yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, sangat tidak setuju sebanyak 7 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,46 termasuk dalam kategori tidak setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak setuju bahwa gaji yang mereka terima sangat memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Hasil penelitian dari indikator $X_{2,3}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 46 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 32 orang, sangat setuju sebanyak 5 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,64 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa gaji yang mereka terima adil dan sesuai dengan tingkat keahlian yang mereka miliki.

Hasil penelitian dari indikator $X_{2,4}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 41 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 29 orang, sangat setuju sebanyak 8 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,59 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa gaji yang mereka terima adil dan sesuai dengan masa kerja dan pengalaman kerja yang mereka miliki.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan, karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa faktor gaji atau upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam dengan nilai rata-rata 2,60.

4.2.2.3. Peluang Promosi (X_3)

Variabel peluang promosi pada kuesioner diukur dengan menggunakan tiga indikator. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel peluang promosi:

Tabel 4.8
Deskripsi Peluang Promosi (X_3)

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban				Total	Mean	Kategori Jawaban
		1	2	3	4			
1	$X_{3.1}$	3	29	50	3	85	2.62	Setuju
2	$X_{3.2}$	4	26	48	7	85	2.68	Setuju
3	$X_{3.3}$	5	38	34	8	85	2.53	Setuju
Peluang Promosi (X_3)							2.61	Setuju

Sumber: Lampiran 3 (data diolah)

Hasil penelitian dari indikator $X_{3.1}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 50 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 29 orang, sangat setuju sebanyak tiga orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak tiga orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,62 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa kebijaksanaan perusahaan dalam hal kenaikan jabatan atau pangkat mereka sangat memuaskan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{3.2}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 48 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 26 orang, sangat setuju sebanyak 7 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak empat orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,68 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa usaha perusahaan untuk

meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan atau pendidikan sangat memuaskan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{3,3}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju yaitu 38 orang, yang menjawab setuju sebanyak 34 orang, sangat setuju sebanyak 8 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,53 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa obyektivitas dalam melaksanakan penilaian promosi dirasakan adil dan sangat memuaskan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan, karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa faktor peluang promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam dengan nilai rata-rata 2,61.

4.2.2.4. Kondisi Kerja (X_4)

Variabel kondisi kerja pada kuesioner diukur dengan menggunakan tiga indikator. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel kondisi kerja:

Tabel 4.9
Deskripsi Kondisi Kerja (X_4)

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban				Total	Mean	Kategori Jawaban
		1	2	3	4			
1	$X_{4,1}$	5	28	43	9	85	2.66	Setuju
2	$X_{4,2}$	2	16	57	10	85	2.88	Setuju
3	$X_{4,3}$	1	29	46	9	85	2.74	Setuju
Kondisi Kerja (X_4)							2.76	Setuju

Sumber: Lampiran 3 (data diolah)

Hasil penelitian dari indikator $X_{4.1}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 43 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 28 orang, sangat setuju sebanyak 9 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,66 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa tata ruang tempat mereka bekerja sangat nyaman dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{4.2}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 57 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang, sangat setuju sebanyak 10 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,88 termasuk kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa penerangan tempat mereka bekerja sangat memuaskan dalam menunjang pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{4.3}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 46 orang, yang menjawab tidak setuju 29 orang, sangat setuju 9 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju satu orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,74 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa fasilitas yang tersedia di tempat mereka bekerja sangat memuaskan dalam menunjang pekerjaan yang mereka hadapi.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan, karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa

faktor kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam dengan nilai rata-rata 2,76.

4.2.2.5. Rekan Sekerja (X_5)

Variabel rekan sekerja pada kuesioner diukur dengan menggunakan lima indikator. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel rekan sekerja:

Tabel 4.10
Deskripsi Rekan Sekerja (X_5)

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban				Total	Mean	Kategori Jawaban
		1	2	3	4			
1	$X_{5.1}$	2	19	46	18	85	2.94	Setuju
2	$X_{5.2}$	3	19	53	10	85	2.82	Setuju
3	$X_{5.3}$	1	15	62	7	85	2.88	Setuju
4	$X_{5.4}$	1	13	68	3	85	2.86	Setuju
5	$X_{5.5}$	1	11	60	13	85	3.00	Setuju
Rekan Sekerja (X_5)							2.90	Setuju

Sumber: Lampiran 3 (data diolah)

Hasil penelitian dari indikator $X_{5.1}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 46 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang, sangat setuju sebanyak 18 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,94 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa terdapat hubungan yang harmonis antar karyawan ditempat mereka bekerja.

Hasil penelitian dari indikator $X_{5.2}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 53 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang, sangat setuju sebanyak 10 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak

tiga orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,82 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa mereka merasa puas dengan cara rekan kerja mereka bekerjasama dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{5,3}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 62 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang, sangat setuju sebanyak 7 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak satu orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,88 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa mereka merasa puas dengan sikap dan perilaku yang baik dari rekan sekerja mereka di perusahaan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{5,4}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 68 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang, sangat setuju sebanyak tiga orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak satu orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,86 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa mereka merasa puas dengan kemampuan rekan kerja mereka dalam menghadapi pekerjaan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{5,5}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 60 orang, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, tidak setuju sebanyak 11 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak satu orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,00 termasuk dalam

kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa ada rasa kebersamaan antar karyawan yang ada di tempat mereka bekerja.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan, karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa faktor rekan sekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam dengan nilai rata-rata 2,90.

4.2.2.6. Pengawasan (X_6)

Variabel pengawasan pada kuesioner diukur dengan menggunakan tiga indikator. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel pengawasan:

Tabel 4.11
Deskripsi Pengawasan (X_6)

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban				Total	Mean	Kategori Jawaban
		1	2	3	4			
1	$X_{6.1}$	3	31	44	7	85	2.65	Setuju
2	$X_{6.2}$	2	32	44	7	85	2.66	Setuju
3	$X_{6.3}$	1	24	57	3	85	2.73	Setuju
Pengawasan (X_6)							2.68	Setuju

Sumber: Lampiran 3 (data diolah)

Hasil penelitian dari indikator $X_{6.1}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 44 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 31 orang, sangat setuju sebanyak 7 orang, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak tiga orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,65 termasuk kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa kemampuan pengawas dalam melaksanakan pengawasan sangat memuaskan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{6,2}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 44 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 32 orang, sangat setuju sebanyak 7 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,66 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa sikap dan perilaku pengawas terhadap mereka sangat memuaskan dan adil dalam melaksanakan pengawasan.

Hasil penelitian dari indikator $X_{6,3}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 57 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang, sangat setuju sebanyak tiga orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak satu orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,73 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa adanya partisipasi karyawan yang diberikan pengawas dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka hadapi.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan, karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa faktor pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam dengan nilai rata-rata 2,68.

4.2.2.7. Kinerja Islam (Y)

Tabel 4.12
Deskripsi Kinerja Islam (Y)

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban				Total	Mean	Kategori Jawaban
		1	2	3	4			
1	Y _{1.1}	2	4	66	13	85	3.06	Setuju
2	Y _{1.2}	3	7	57	18	85	3.06	Setuju
3	Y _{1.3}	2	8	65	10	85	2.98	Setuju
4	Y _{1.4}	2	17	50	16	85	2.94	Setuju
5	Y _{1.5}	2	4	55	24	85	3.19	Setuju
Kinerja Islam (Y)							3.04	Setuju

Sumber: Lampiran 3 (data diolah)

Hasil penelitian dari indikator Y_{1.1} menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 66 orang, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, tidak setuju sebanyak empat orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,06 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian dari indikator Y_{1.2} menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 57 orang, yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, tidak setuju sebanyak 7 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak tiga orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,06 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tuntutan waktu yang telah diberikan.

Hasil penelitian dari indikator $Y_{1,3}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 65 orang, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, tidak setuju sebanyak 8 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,98 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa mereka menggunakan fasilitas yang tersedia dengan tepat dan benar.

Hasil penelitian dari indikator $Y_{1,4}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 50 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang, sangat setuju sebanyak 16 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,94 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa mereka melaksanakan ibadah sholat di tempat kerja pada waktunya.

Hasil penelitian dari indikator $Y_{1,5}$ menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 55 orang, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, tidak setuju sebanyak empat orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak dua orang. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,19 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga setuju bahwa mereka mengeluarkan zakat, infak dan sedekah terkait dengan pendapatan dari tempat bekerja.

4.3. Uji Reliabilitas dan Validitas

4.3.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan (konsistensi) instrument yaitu penelitian berupa kuisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan perhitungan koefisien Alpha Cronbach. Analisis reliabilitas dilakukan dengan melihat apakah koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Jika koefisien Alpha Cronbach menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa variabel yang diukur reliabel atau mempunyai kehandalan untuk digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Kritis (R)	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri (X_1)	0,735	0,60	Reliabel
Gaji atau Upah (X_2)	0,866	0,60	Reliabel
Peluang Promosi (X_3)	0,815	0,60	Reliabel
Kondisi Kerja (x_4)	0,811	0,60	Reliabel
Rekan Sekerja (X_5)	0,880	0,60	Reliabel
Pengawasan (X_6)	0,758	0,60	Reliabel
Kinerja Islam (Y)	0,838	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien Alpha Cronbach pada semua variabel eksogen (bebas) dan endogen (terikat) menunjukkan nilai masing-masing variabel lebih dari 0,60 yaitu, variabel pekerjaan itu sendiri sebesar 0,735, variabel gaji atau upah sebesar 0,866, variabel peluang promosi sebesar 0,815, variabel kondisi kerja sebesar 0,811, variabel rekan sekerja sebesar 0,880, variabel pengawasan sebesar 0,758 dan variabel kinerja Islam sebesar

0,838. Dengan demikian seluruh variabel baik yang eksogen maupun endogen dinyatakan mempunyai reliabilitas/kehandalan yang baik dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan data yang diuji sebanyak 85 responden dengan menggunakan *software* SPSS 17. Item atau indikator dikatakan valid jika hasil *corrected item total correlation* mempunyai nilai lebih dari 0,3. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	<i>Corrected item total correlation</i>	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri (X₁)		
X _{1.1}	0,420	Valid
X _{1.2}	0,508	Valid
X _{1.3}	0,627	Valid
X _{1.4}	0,597	Valid
Gaji atau upah (X₂)		
X _{2.1}	0,674	Valid
X _{2.2}	0,674	Valid
X _{2.3}	0,731	Valid
X _{2.4}	0,797	Valid
Peluang Promosi (X₃)		
X _{3.1}	0,649	Valid
X _{3.2}	0,697	Valid
X _{3.3}	0,665	Valid
Kondisi Kerja (X₄)		
X _{4.1}	0,648	Valid
X _{4.2}	0,667	Valid
X _{4.3}	0,681	Valid
Rekan Sekerja (X₅)		
X _{5.1}	0,746	Valid

X _{5.2}	0,767	Valid
X _{5.3}	0,722	Valid
X _{5.4}	0,755	Valid
X _{5.5}	0,645	Valid
Pengawasan (X₆)		
X _{6.1}	0,585	Valid
X _{6.2}	0,699	Valid
X _{6.3}	0,506	Valid
Kinerja Islam (Y)		
Y _{1.1}	0,692	Valid
Y _{1.2}	0,600	Valid
Y _{1.3}	0,719	Valid
Y _{1.4}	0,534	Valid
Y _{1.5}	0,703	Valid

Sumber: Lampiran 4 (data diolah)

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa item-item pertanyaan pada masing-masing variabel bebas baik pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan menunjukkan hasil valid.

Demikian pula pada variabel terikatnya yaitu kinerja Islam juga menunjukkan hasil yang valid. Hal ini dapat diketahui dari angka koefisien korelasi antara skor item dan skor total variabel menunjukkan lebih dari 0,3.

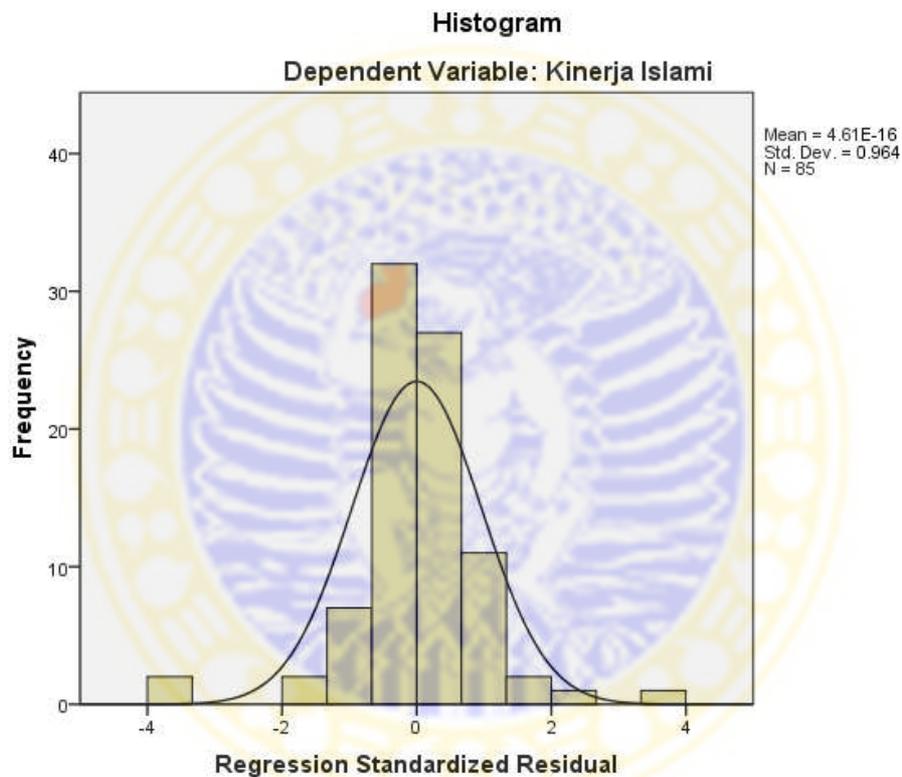
Dengan demikian seluruh item pertanyaan dari seluruh variabel bebas dan variabel terikat terbukti mampu mengukur indikator variabel dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.4. Uji Asumsi Klasik

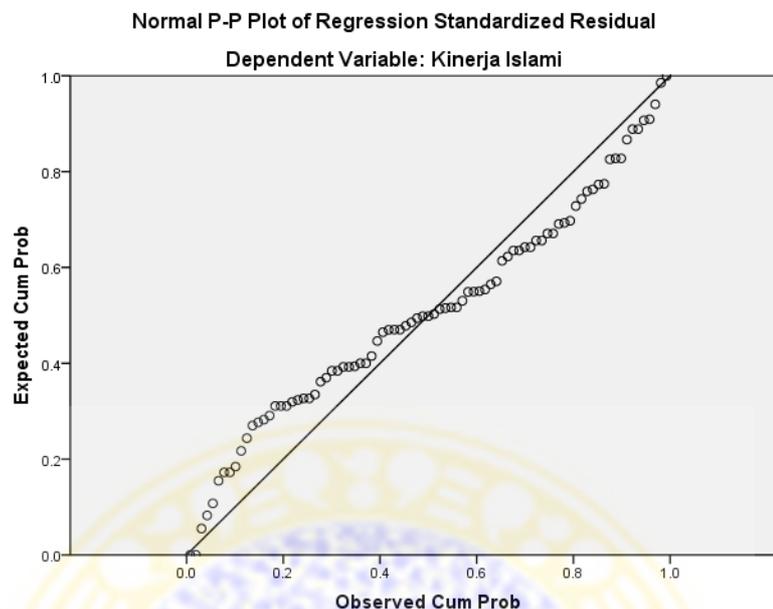
Penelitian ini menggunakan model regresi linier. Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak terjadi masalah uji asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat masalah uji asumsi klasik maka model regresi tersebut masih mempunyai bias.

4.4.1. Uji Normalitas

Normalitas residual dapat diketahui dengan cara melihat grafik P-P plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola dsitribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah hasil gambar normalitas data:



Gambar 4.1
Histogram



Gambar 4.2
Grafik Normalitas P-P plot

Histogram pada gambar 4.1 menunjukkan pola distribusi normal, selain itu grafik normal P-P plot pada gambar 4.2 dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Tabel 4.15
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36044786
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.096
	Negatif	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.228
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098

Sumber: Lampiran 6 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.15, mengacu pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,098, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang diuji dengan data normal baku karena tingkat signifikansinya lebih dari tingkat alpha yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Dilihat dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov diatas, maka model regresi terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier atau korelasi yang tinggi diantara masing-masing variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas pada model regresi di uji dengan menggunakan multikolinieritas dapat diukur dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi apabila nilai $VIF < 10$. hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Pekerjaan itu Sendiri (X_1)	1.474	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaji atau Upah (X_2)	1.541	Tidak terjadi multikolinieritas
Peluang Promosi (X_3)	1.717	Tidak terjadi multikolinieritas
Kondisi Kerja (X_4)	1.581	Tidak terjadi multikolinieritas
Rekan Sekerja (X_5)	1.721	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengawasan (X_6)	1.701	Tidak terjadi multikolinieritas

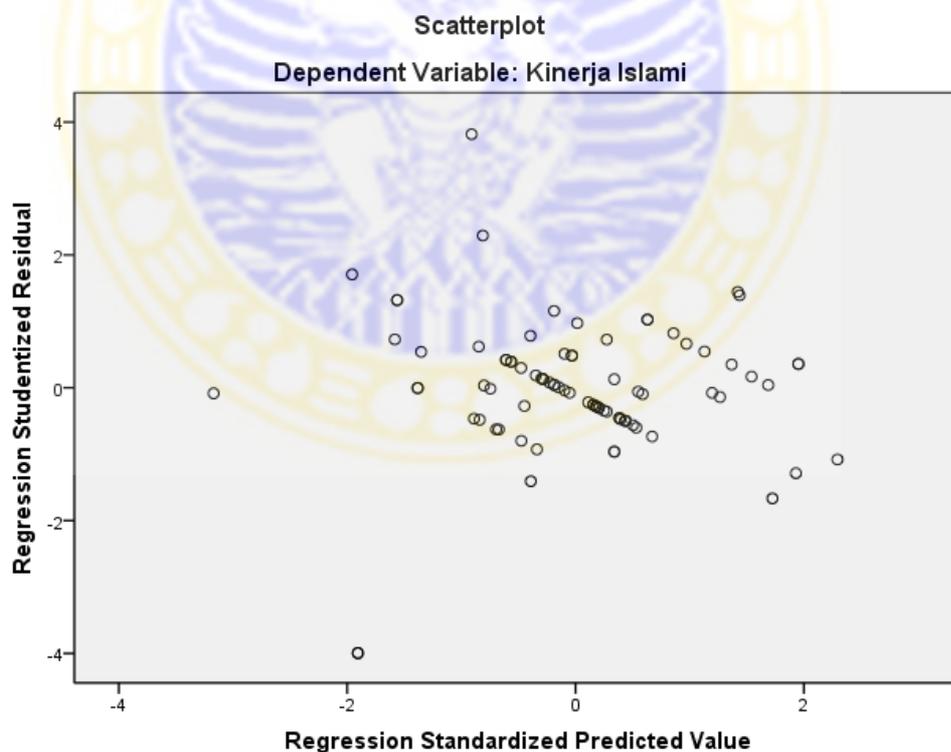
Sumber: Lampiran 5 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (eksogen) yaitu pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji atau upah (X_2), peluang promosi (X_3), kondisi kerja (X_4), rekan sekerja (X_5) dan pengawasan (X_6) mempunyai nilai

VIF < 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Pengujian gejala homoskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot. Jika titik-titik pada grafik scatterplot menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka nol) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur maka uji regresi tidak terkena asumsi heteroskedastisitas. Hasil grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:



Gambar 4.3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah titik origin (angka nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang khas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak adanya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas, sehingga variabel terikat (endogen) hanya dijelaskan oleh variabel bebas (eksogen).

4.5. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

4.5.1. Analisis Model Regresi

Tabel 4.17
Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	0,818	2,753	0,007
Pekerjaan itu Sendiri (X ₁)	0,209	2,160	0,034
Gaji atau Upah (X ₂)	0,178	2,141	0,035
Peluang Promosi (X ₃)	-0,021	-0,231	0,818
Kondisi Kerja (X ₄)	-0,022	-0,253	0,801
Rekan Sekerja (X ₅)	0,409	3,809	0,000
Pengawasan (X ₆)	0,036	0,349	0,728
R ² = 0,442			
F Hitung = 10,288 (Sig. = 0,000)			

Sumber: Lampiran 5 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,818 + 0,209 X_1 + 0,178 X_2 - 0,021 X_3 - 0,022 X_4 + 0,409 X_5 + 0,036 X_6$$

Konstanta (α) sebesar 0,818 mengandung arti bahwa, apabila variabel pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan sama dengan nol (0) maka tingkat kinerja Islam sebesar 0,818 satuan.

Koefisien X_1 sebesar 0,209, mengandung arti bahwa, apabila variabel pekerjaan itu sendiri naik sebesar 1 satuan maka kinerja Islam akan naik sebesar 0,209 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Koefisien X_2 sebesar 0,178, mengandung arti bahwa, apabila variabel gaji atau upah naik sebesar 1 satuan maka kinerja Islam akan naik sebesar 0,178 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Koefisien X_3 sebesar (-0,021), mengandung arti bahwa, apabila variabel peluang promosi naik sebesar 1 satuan maka kinerja Islam akan turun sebesar 0,021 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Koefisien X_4 sebesar (-0,022), mengandung arti bahwa, apabila variabel kondisi kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja Islam akan turun sebesar 0,022 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Koefisien X_5 sebesar 0,409, mengandung arti bahwa, apabila variabel rekan sekerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja Islam akan naik sebesar 0,409 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Koefisien X_6 sebesar 0,036, mengandung arti bahwa, apabila variabel pengawasan naik sebesar 1 satuan maka kinerja Islam akan naik sebesar 0,036 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Variabel eksogen yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, rekan sekerja dan pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel endogen karena nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel eksogen bernilai positif. Sedangkan variabel eksogen yang terdiri dari peluang promosi dan kondisi

kerja berpengaruh negatif terhadap variabel endogen karena nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel eksogen bernilai negatif.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa, apabila pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, rekan sekerja dan pengawasan mengalami kenaikan, maka kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga juga akan mengalami kenaikan. Sedangkan peluang promosi dan kondisi kerja mengalami kenaikan, maka kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga akan mengalami penurunan.

Sebaliknya jika pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, rekan sekerja dan pengawasan mengalami penurunan, maka kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga juga akan mengalami penurunan. Sedangkan peluang promosi dan kondisi kerja mengalami penurunan, maka kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga akan mengalami kenaikan.

4.5.2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji atau upah (X_2), peluang promosi (X_3), kondisi kerja (X_4), rekan sekerja (X_5) dan pengawasan (X_6) secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen. Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dan nilai signifikansinya (Sig.) $< 0,05$, maka variabel eksogen berpengaruh secara parsial terhadap variabel endogen.

Nilai df pada tabel t diperoleh dengan rumus:

$df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel (eksogen dan endogen)}$

$df = 85 - 7$

$df = 78$

diketahui nilai $df = 78$, maka nilai t_{Tabel} yaitu 1,991

Tabel 4.17
Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	0,818	2,753	0,007
Pekerjaan itu Sendiri (X_1)	0,209	2,160	0,034
Gaji atau Upah (X_2)	0,178	2,141	0,035
Peluang Promosi (X_3)	-0,021	-0,231	0,818
Kondisi Kerja (X_4)	-0,022	-0,253	0,801
Rekan Sekerja (X_5)	0,409	3,809	0,000
Pengawasan (X_6)	0,036	0,349	0,728
$R^2 = 0,442$			
F Hitung = 10,288 (Sig. = 0,000)			

Sumber: Lampiran 5 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel pekerjaan itu sendiri (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,160 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,034. Hal ini berarti X_1 mempunyai nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ yaitu $2,160 > 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ yaitu $0,034 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel pekerjaan itu sendiri (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel gaji atau upah (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,141 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,035. Hal ini berarti X_2 mempunyai nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ yaitu $2,141 > 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $<$

0,05 yaitu $0,035 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel gaji atau upah (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel peluang promosi (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,231 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,818. Hal ini berarti X_3 mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ yaitu $0,231 < 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ yaitu $0,818 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel peluang promosi (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel kondisi kerja (X_4) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,253 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,801. Hal ini berarti X_4 mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ yaitu $0,253 < 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ yaitu $0,801 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel kondisi kerja (X_4) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel rekan sekerja (X_5) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,809 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,000. Hal ini berarti X_5 mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $3,809 > 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel rekan sekerja (X_5) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel pengawasan (X_6) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,349 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,728. Hal ini berarti X_6 mempunyai

nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ yaitu $0,349 < 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ yaitu $0,728 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel pengawasan (X_6) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa dari enam variabel eksogen terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan, yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja Islam yaitu variabel rekan sekerja karena mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,409.

4.5.3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel eksogen yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji atau upah (X_2), peluang promosi (X_3), kondisi kerja (X_4), rekan sekerja (X_5) dan pengawasan (X_6) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka seluruh variabel eksogen berpengaruh secara simultan terhadap variabel endogen. Nilai F tabel adalah 2,22

Tabel 4.17
Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	0,818	2,753	0,007
Pekerjaan itu Sendiri (X_1)	0,209	2,160	0,034
Gaji atau Upah (X_2)	0,178	2,141	0,035
Peluang Promosi (X_3)	-0,021	-0,231	0,818
Kondisi Kerja (X_4)	-0,022	-0,253	0,801
Rekan Sekerja (X_5)	0,409	3,809	0,000

Pengawasan (X_6)	0,036	0,349	0,728
$R^2 = 0,442$			
F Hitung = 10,288 (Sig. = 0,000)			

Sumber: Lampiran 5 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,288 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($10,288 > 2,22$) dan mempunyai nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 dan H_1 diterima, yang artinya seluruh variabel eksogen yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji atau upah (X_2), peluang promosi (X_3), kondisi kerja (X_4), rekan sekerja (X_5) dan pengawasan (X_6) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

4.5.4. Koefisien Determinasi

Tabel 4.17
Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	0,818	2,753	0,007
Pekerjaan itu Sendiri (X_1)	0,209	2,160	0,034
Gaji atau Upah (X_2)	0,178	2,141	0,035
Peluang Promosi (X_3)	-0,021	-0,231	0,818
Kondisi Kerja (X_4)	-0,022	-0,253	0,801
Rekan Sekerja (X_5)	0,409	3,809	0,000
Pengawasan (X_6)	0,036	0,349	0,728
$R^2 = 0,442$			
F Hitung = 10,288 (Sig. = 0,000)			

Sumber: Lampiran 5 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi determinasi R^2 sebesar 0,442. Hal ini menunjukkan bahwa variabel eksogen yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji atau upah (X_2), peluang promosi (X_3),

kondisi kerja (X_4), rekan sekerja (X_5) dan pengawasan (X_6) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi (perubahan) kinerja Islam dengan kontribusi sebesar 44,2%. Sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diluar dari persamaan model regresi.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,160 > 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, salah satunya dapat dijelaskan oleh faktor pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga terbukti.

Berdasarkan empat indikator pada faktor pekerjaan itu sendiri, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{1.1}$ sebesar 49,4%, $X_{1.2}$ sebesar 55,3%, $X_{1.3}$ sebesar 60% dan $X_{1.4}$ sebesar 71,8%. Dari empat indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling besar adalah $X_{1.4}$ sebesar 71,8%. Hal ini berarti bahwa faktor pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena

karyawan setuju bahwa variasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah memuaskan.

Dengan demikian secara keseluruhan dari empat indikator faktor pekerjaan itu sendiri dapat disimpulkan bahwa mereka merasa puas dengan perlakuan perusahaan terhadap pekerjaan para karyawan yang meliputi kesesuaian pekerjaan dengan bakat, kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan, umpan balik atas hasil pekerjaan (reward), variasi pekerjaan yang dilakukan.

4.6.2. Pengaruh Gaji atau Upah Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor gaji atau upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $2,141 > 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, salah satunya dapat dijelaskan oleh faktor gaji atau upah.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor gaji atau upah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga terbukti. Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa faktor gaji atau upah berpengaruh dominan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak terbukti. Hal ini berarti bahwa gaji atau upah bukan lagi menjadi faktor utama penentu kepuasan kerja.

Berdasarkan empat indikator pada faktor gaji atau upah, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{2.1}$ sebesar 50,6%, $X_{2.2}$ sebesar 42,4%, $X_{2.3}$ sebesar 54,1% dan $X_{2.4}$ sebesar 48,2%. Dari empat indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling besar adalah $X_{2.3}$ sebesar 54,1%. Hal ini berarti bahwa faktor gaji atau upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena karyawan setuju bahwa gaji yang mereka terima adil dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan dari empat indikator faktor gaji atau upah bahwa karyawan merasa puas dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh perusahaan karena sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tingkat keahlian serta masa kerja dan pengalaman yang dimiliki. Namun karyawan merasa tidak puas dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kebutuhan hidup, karena mereka merasa bahwa gaji yang diterima belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup.

4.6.3. Pengaruh Peluang Promosi Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor peluang promosi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,231 < 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, tidak dipengaruhi oleh faktor peluang promosi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa peluang

promosi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak terbukti.

Berdasarkan tiga indikator pada faktor peluang promosi, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{3,1}$ sebesar 58,8%, $X_{3,2}$ sebesar 56,5%, dan $X_{3,3}$ sebesar 40%. Dari tiga indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling kecil adalah $X_{3,3}$ sebesar 40%. Hal ini berarti bahwa faktor peluang promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena karyawan merasa bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan penilaian berdasarkan obyektifitas.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan dari tiga indikator faktor peluang promosi bahwa karyawan merasa puas dengan kebijaksanaan perusahaan dalam hal kenaikan jabatan dan upaya dalam meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan atau pendidikan. Akan tetapi karyawan merasa kurang puas dengan promosi yang dilakukan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan obyektifitas penilaian.

4.6.4. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor kondisi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ yaitu $0,253 < 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, tidak dipengaruhi oleh faktor kondisi kerja.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak terbukti.

Berdasarkan tiga indikator pada faktor kondisi kerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{4,1}$ sebesar 50,6%, $X_{4,2}$ sebesar 67,1%, dan $X_{4,3}$ sebesar 54,1%. Dari tiga indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling kecil adalah $X_{4,1}$ sebesar 50,6%. Hal ini berarti bahwa faktor kondisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena karyawan merasa bahwa tata ruang tempat mereka bekerja kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan dari tiga indikator faktor kondisi kerja bahwa karyawan merasa puas dengan penerangan yang berada di ruang kerja dan fasilitas yang tersedia dalam menunjang pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, karyawan merasa kurang puas dengan tata ruang tempat mereka bekerja karena kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.

4.6.5. Pengaruh Rekan Sekerja Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor rekan sekerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $3,809 > 1,991$, hal ini berarti tinggi

rendahnya kinerja Islam, salah satunya dapat dijelaskan oleh faktor rekan sekerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor rekan sekerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga terbukti. Selain itu faktor rekan sekerja merupakan variabel eksogen yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Islam sebagai variabel endogen, karena karyawan merasa bahwa rekan kerja yang kooperatif akan memberikan dorongan atau semangat untuk bekerja lebih giat lagi sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, faktor rekan sekerja mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,409.

Berdasarkan 5 indikator pada faktor rekan sekerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{5.1}$ sebesar 54,1%, $X_{5.2}$ sebesar 62,4%, $X_{5.3}$ sebesar 72,9%, $X_{5.4}$ sebesar 80% dan $X_{5.5}$ sebesar 70,6%. Dari 5 indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling besar adalah $X_{5.4}$ sebesar 80%. Hal ini berarti bahwa faktor rekan sekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena responden setuju bahwa karyawan merasa puas dengan kemampuan rekan kerja dalam menghadapi pekerjaan yang dilakukan, tidak meragukan kemampuan rekan kerja mereka baik dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Dengan demikian secara keseluruhan dari 5 indikator faktor rekan sekerja dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan rekan kerja mereka baik

dalam hal sikap dan perilaku, cara bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan, adanya rasa kebersamaan serta hubungan harmonis yang timbul dalam lingkungan kerja mereka.

4.6.6. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ yaitu $0,349 < 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, tidak dipengaruhi oleh faktor pengawasan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor pengawasan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak terbukti.

Berdasarkan tiga indikator pada faktor pengawasan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{6,1}$ sebesar 51,8%, $X_{6,2}$ sebesar 51,8%, dan $X_{6,3}$ sebesar 67,1%. Dari tiga indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling kecil adalah $X_{6,1}$ dan $X_{6,2}$ sebesar 51,8%. Hal ini berarti bahwa faktor pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena karyawan merasa kurang puas dengan kemampuan, sikap dan perilaku pengawas.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan dari tiga indikator faktor pengawasan bahwa karyawan merasa puas dengan adanya partisipasi yang

diberikan pengawas dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Akan tetapi karyawan merasa kurang puas dengan kemampuan, sikap dan perilaku pengawas.

4.6.7. Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri, Gaji atau Upah, Peluang Promosi, Kondisi Kerja, Rekan Sekerja dan Pengawasan Secara Simultan Terhadap Kinerja Islam.

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($10,288 > 2,22$) dan nilai signifikansinya ($Sig.$) $< 0,05$, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara semua variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat diterima. Jadi variabel pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan salah satunya dapat dijelaskan oleh pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan. Besarnya kontribusi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan secara simultan yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga adalah 44,2 %, sedangkan sisanya sebesar 55,8 % dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.