

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran umum lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh kantor kelurahan yang ada di kabupaten Tapin yang berjumlah sembilan kelurahan yang tersebar pada empat kecamatan yaitu kecamatan Tapin Utara, kecamatan Tapin Selatan, kecamatan Lokpaikat, dan kecamatan Binuang. Berikut nama-nama kelurahan yang ada di kabupaten Tapin.

Tabel. 4.1 Nama kelurahan di kabupaten Tapin

NO	NAMA	ALAMAT	KECAMATAN
1	Kelurahan Kupang	Jl. H. Isbat RT.009 RW.003 Kec. Tapin Utara, Rantau	Tapin Utara
2	Kelurahan Rantau Kanan	Jl. Bakau M, No. 2 RT.012. Rantau	Tapin Utara
3	Kelurahan Rantau Kiwa	Jl. Brigjend H. Hasan Basry No.26 Rantau 71111	Tapin Utara
4	Kelurahan Rangda Malingkung	Jl. PGA No.1 Kec. Tapin Utara, Rantau	Tapin Utara
5	Kelurahan Tambarangan	Jl. Politeknik Syekh Saman Al-Farisi Kec. Tapin Selatan	Tapin Selatan
6	Kelurahan Bitahan	Jl. A. Yani Kec. Lok Paikat	Lokpaikat
7	Kelurahan Karang Putih	Jl. SMAN 1 Binuang RT.003 RW.002 Karangan Putih, 71183	Binuang
8	Kelurahan Raya Belanti	Jl. Pantai Atas RT.018 RW.006 Kecamatan Binuang	Binuang

Lanjutan tabel 4.1

9	Kelurahan Binuang	Jl. A. Yani Km.83 Kecamatan Binuang	Binuang
---	-------------------	--	---------

B. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas hasil analisis data statistik yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif statistik, uji asumsi klasik regresi, dan analisis regresi linier berganda.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Kurniawan validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.¹

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.²

¹ Mohd Kurniawan., 2018 “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*”, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, April. h:41

² Ghozali, Imam, 2016, “*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*”, Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang. h.156

Pada penelitian ini untuk menguji validitas instrumen maka dilakukan uji coba (*try out*) kuisisioner pada 20 responden pegawai ASN pada kantor elurahan di kabupaten Hulu Sungai Selatan. Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan metode *Pearson Correlation*, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuisisioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut:³

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau r hitung negatif, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai r table dapat dilihat pada tabel statistik r dengan $df = n-2$ atau $20-2=18$ dan dengan signifikansi 0,05 maka didapat nilai r tabel = 0,444.

Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Ta'awun (X1)	Item1	0,786	0,444	Valid
	Item2	0,772	0,444	Valid
	Item3	0,756	0,444	Valid
Mujahadah (X2)	Item1	0,771	0,444	Valid
	Item2	0,799	0,444	Valid
	Item3	0,322	0,444	Tidak Valid
Raf'al Haraj (X3)	Item1	0,736	0,444	Valid
	Item2	0,799	0,444	Valid
	Item3	0,772	0,444	Valid

³ Duwi Priyatno., 2013, "*Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*", Yogyakarta: Media Kom. H.25

Lanjutan tabel 4.2

Qona'ah (X4)	Item1	0,852	0,444	Valid
	Item2	0,796	0,444	Valid
	Item3	0,695	0,444	Valid
Ihtiram (X5)	Item1	0,875	0,444	Valid
	Item2	0,740	0,444	Valid
	Item3	0,837	0,444	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item1	0,782	0,444	Valid
	Item2	0,582	0,444	Valid
	Item3	0,525	0,444	Valid
	Item4	0,686	0,444	Valid
	Item5	0,487	0,444	Valid
	Item6	0,647	0,444	Valid
	Item7	0,597	0,444	Valid
	Item8	0,326	0,444	Tidak Valid
	Item9	0,586	0,444	Valid
	Item10	0,685	0,444	Valid
	Item11	0,609	0,444	Valid
	Item12	0,386	0,444	Tidak Valid
	Item13	0,593	0,444	Valid
	Item14	0,544	0,444	Valid
	Item15	0,516	0,444	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui item pernyataan yang tidak valid yaitu item pada variabel X2 nomor 3, item variabel Y nomor 8 dan 12. Hal ini karena nilai korelasi kurang dari r tabel 0,444. Dengan ini maka ke tiga item tersebut akan dihapus dan tidak digunakan pada analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Menurut Ghozali

reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.⁴ Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala.

Menurut imasari secara umum nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 dianggap buruk, dalam kisaran 0,7 dinilai bisa diterima dan diatas 0.8 dianggap baik.⁵

Kurniawan (2018) menyatakan jika koefisien alpha $\geq 0,6$ maka dinyatakan reliabel, dan jika koefisien alpha $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.⁶

Setelah dihitung dengan bantuan program SPSS maka dapat diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's alpha*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas r	Keputusan
----------	----------------	---------	-----------

⁴ Ghazali, Imam, 2016, "*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*", Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang.

⁵ Imasari, Kartika, 2010, "*Pengaruh media periklanan terhadap pengambilan keputusan siswa SMU untuk mendaftar di universitas kristen Maranatha*". Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2010, Hal.109-120, Vol.17 No.2. Hal:113

Lanjutan tabel 4.3

<i>Ta'awun</i> (X1)	0,636	0,600	Reliabel
<i>Mujahadah</i> (X2)	0,746	0,600	Reliabel
<i>Raf'al Haraj</i> (X3)	0,643	0,600	Reliabel
<i>Qona'ah</i> (X4)	0,682	0,600	Reliabel
<i>Ihtiram</i> (X5)	0,749	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,849	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk ke enam variabel penelitian lebih dari atau di atas 0,600. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,600 maka dapat disimpulkan alat ukur kuisioner reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

2. Analisis deskriptif statistik

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai obyek atau data yang diteliti. Data yang dilihat adalah dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum.

Rata-rata (*mean*) digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata dari data variabel. Standar deviasi digunakan untuk menilai sebaran data rata-rata. Sementara nilai maksimum dan nilai minimum digunakan untuk melihat besaran maksimum dan minimum dari data variabel.

Berikut ini disajikan statistik deskriptif tentang variabel-variabel penelitian yang diolah dengan menggunakan software SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ta'awun (X1)	72	5	15	12.00	2.512

Lanjutan tabel 4.4

Mujahadah (X2)	72	4	10	8.10	1.785
Raf'al Haraj (X3)	72	6	15	12.01	2.423
Qona'ah (X4)	72	5	15	11.96	2.635
Ihtiram (X5)	72	6	15	11.97	2.344
Kinerja Pegawai (Y)	72	31	61	50.88	8.574
Valid N (listwise)	72				

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui deskripsi statistik tentang skor total dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Skor total adalah penjumlahan skor dari item pernyataan 1 sampai item terakhir untuk masing-masing variabel. Untuk variabel *ta'awun* jumlah data 72, nilai minimum 5, nilai maksimum 15, rata-rata 12,00, dan standar deviasi 2,512. Untuk variabel *mujahadah* jumlah data 72, nilai minimum 4, nilai maksimum 10, rata-rata 8,10, dan standar deviasi 1,785. Untuk variabel *raf'al Haraj* jumlah data 72, nilai minimum 6, nilai maksimum 15, rata-rata 12,01, dan standar deviasi 2,423. Untuk variabel *qona'ah* jumlah data 72, nilai minimum 5, nilai maksimum 15, rata-rata 11,96, dan standar deviasi 2,635. Untuk variabel *ihtiram* jumlah data 72, nilai minimum 6, nilai maksimum 15, rata-rata 11,97, dan standar deviasi 2,344. Dan untuk variabel kinerja pegawai jumlah data 72, nilai minimum 31, nilai maksimum 61, rata-rata 50,88, dan standar deviasi 8,574.

Langkah berikutnya adalah menghitung nilai indeks variabel. Penghitungan ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan responden dalam memilih jawaban setiap item pernyataan yang terdapat pada kuisioner, dengan

demikian dapat dideskripsikan karakteristik responden dalam penelitian.

Menghitung nilai indeks variabel dapat menggunakan rumus berikut ini:

$$\text{Nilai indeks indikator} = \frac{(\% F 1 \times 1) + (\% F 2 \times 2) + (\% F 3 \times 3) + (\% F 4 \times 4) + (\% F 5 \times 5)}{5}$$

Keterangan :

F1 : frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

F2 : frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

F3 : frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

F4 : frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

F5 : frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

Dengan menjumlahkan indeks dari seluruh indikator yang datanya bersumber pada jawaban responden dari kuisisioner yang telah dibagikan. Masing-masing pilihan jawaban pada kuisisioner memiliki skala nilai 1-5, dengan ketentuan pernyataan positif mendapat nilai 1 jika memilih jawaban “tidak pernah”, nilai 2 jika memilih jawaban “pernah”, nilai 3 jika memilih jawaban “kadang-kadang”, nilai 4 jika memilih jawaban “sering” dan mendapat nilai 5 jika memilih jawaban “selalu”, dan berlaku sebaliknya pada pernyataan negatif.

Untuk mendapat kecenderungan dari jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*.⁷

Total nilai indeks adalah 100%, maka rentang (1-100) akan menghasilkan rentang sebesar 30% yang akan digunakan sebagai daftar interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

- a. 10,00 – 40,00 = Rendah
- b. 40,01 – 70,00 = Sedang
- c. 70,01 – 100 = Tinggi

Berdasarkan langkah penghitungan data yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, yaitu untuk menghitung nilai indeks variabel diperlukan data berupa jawaban dari responden atas masing-masing item pernyataan.

Tabel 4.5 Deskripsi frekuensi jawaban pada sub variabel *ta'awun* (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	9.7	9.7	9.7
3	13	18.1	18.1	27.8
4	23	31.9	31.9	59.7
5	29	40.3	40.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

⁷ Agusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h.83.

Lanjutan tabel 4.5

Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	5	6.9	6.9	8.3
	3	12	16.7	16.7	25.0
	4	25	34.7	34.7	59.7
	5	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	7	9.7	9.7	11.1
	3	14	19.4	19.4	30.6
	4	25	34.7	34.7	65.3
	5	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.5 diatas jawaban responden terhadap item pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban dengan skor 5 sebanyak 29 responden (40.3%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 23 responden (31.9%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 13 responden (18.1%), responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 7 responden (9.7 %), sedangkan untuk jawaban dengan skor 1 sebanyak 0 responden.

Selanjutnya jawaban responden terhadap item pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban dengan skor 5 sebanyak 29 responden (40.3%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 25 responden (34.7%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 12 responden

(16.7%), responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 5 responden (6.9%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 1 sebanyak 1 responden (1.4%).

Selanjutnya item pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban dengan skor 5 sebanyak 25 responden (34.7%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 25 responden (34.7%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 14 responden (19.4%), responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 7 responden (9.7%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 1 sebanyak 1 responden (1.4%).

Berikut analisis indeks jawaban responden terhadap sub variabel *ta'awun*. Variabel *ta'awun* diukur dengan 3 butir pernyataan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban responden terhadap variabel *ta'awun* disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Analisis indeks skor jawaban sub variabel *ta'awun* (X.1)

Ta'awun	1	2	3	4	5	Jumlah (%)	Indeks (%)
1	0%	9.7 %	18.1 %	31.9 %	40.3 %	403	81
2	1.4%	6.9 %	16.7 %	34.7 %	40.3 %	406	81
3	1.4%	9.7 %	19.4 %	34.7 %	34.7 %	391	78
Rata-rata						400	80

Rata-rata indeks skor jawaban sub variabel *ta'awun* diperoleh sebesar 80%. Berdasarkan kategori indeks skor *three box method*, maka rata-rata tersebut

berada pada tingkat skor tinggi. Kondisi ini memberikan bukti bahwa responden memiliki sikap tolong-menolong yang tinggi antar sesama rekan kerja.

Tabel 4.7 Deskripsi frekuensi jawaban pada sub variabel *mujahadah* (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	9	12.5	12.5	13.9
3	12	16.7	16.7	30.6
4	21	29.2	29.2	59.7
5	29	40.3	40.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.6	5.6	5.6
3	13	18.1	18.1	23.6
4	23	31.9	31.9	55.6
5	32	44.4	44.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Dari tabel diatas item pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban dengan skor 1 sebanyak 1 responden (1.4%), responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 9 responden (12.5%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 12 responden (16.7%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 21 responden (29.2%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 5 sebanyak 29 responden (40.3%).

Sedangkan item pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban dengan skor 1 sebanyak 0 responden, responden yang memilih jawaban dengan

skor 2 sebanyak 4 responden (5.6%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 13 responden (18.1%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 23 responden (31.9%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 5 sebanyak 32 responden (44.4%).

Analisis indeks jawaban responden terhadap sub variabel *mujahadah* diukur dengan 2 butir item pernyataan. Berikut hasil analisis indeks skor jawaban responden terhadap sub variabel *mujahadah*.

Tabel 4.8 Analisis indeks skor jawaban sub variabel *mujahadah* (X.2)

Mujahadah	1	2	3	4	5	Jumlah (%)	Indeks (%)
1	1.4 %	12.5 %	16.7 %	29.2 %	40.3 %	395	79
2	0 %	5.6 %	18.1 %	31.9 %	44.4 %	415	83
Rata-rata						405	81

Dari tabel diatas rata-rata indeks skor jawaban variabel *mujahadah* diperoleh sebesar 81%. Berdasarkan kategori indeks skor *three box method*, maka rata-rata tersebut berada pada tingkat skor tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa responden memberikan peran lebih dan berkomitmen terhadap organisasi.

Tabel 4.9 Deskripsi frekuensi jawaban responden pada sub variabel *raf'al haraj* (X3)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Lanjutan tabel 4.9

Valid	2	4	5.6	5.6	5.6
	3	18	25.0	25.0	30.6
	4	20	27.8	27.8	58.3
	5	30	41.7	41.7	100.0
Total		72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel tersebut jawaban responden terhadap item pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban dengan skor 5 sebanyak 30 responden (41.7%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 20 responden (27.8%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 18 responden (25.0%), responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 4 responden (5.6%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 1 sebanyak 0 responden.

Berikutnya jawaban responden terhadap item pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban dengan skor 5 sebanyak 30 responden (41.7%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 23 responden (31.9%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 11 responden (15.3%), responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 8 responden (11.1%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 1 sebanyak 0 responden.

Berikutnya jawaban responden terhadap item pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban dengan skor 5 sebanyak 23 responden (31.9%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 27 responden (37.5%

), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 15 responden (20.8%), responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 7 responden (9.7%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 1 sebanyak 0 responden.

Analisis indeks jawaban responden terhadap sub variabel *raf'al haraj* diukur dengan 3 butir item pernyataan. Berikut hasil analisis indeks skor jawaban responden terhadap sub variabel *raf'al haraj*.

Tabel 4.10 Analisis indeks skor jawaban sub variabel *raf'al haraj* (X.3)

Raf'al Haraj	1	2	3	4	5	Jumlah (%)	Indeks (%)
1	0%	5.6%	25.0%	27.8%	41.7%	406	81
2	0%	11.1%	15.3%	31.9%	41.7%	404	81
3	0%	9.7%	20.8%	37.5%	31.9%	391	78
Rata-rata						400	80

Dari tabel diatas rata-rata indeks skor jawaban sub variabel *raf'al haraj* diperoleh sebesar 80%. Berdasarkan kategori indeks skor *three box method*, maka rata-rata tersebut berada pada tingkat skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Tabel 4.11 Deskripsi frekuensi jawaban responden pada sub variabel *qona'ah* (X4)

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.8	2.8	2.8
2	9	12.5	12.5	15.3
3	8	11.1	11.1	26.4

Lanjutan tabel 4.11

	4	21	29.2	29.2	55.6
	5	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8	2.8
	2	6	8.3	8.3	11.1
	3	17	23.6	23.6	34.7
	4	22	30.6	30.6	65.3
	5	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	9.7	9.7	9.7
	3	9	12.5	12.5	22.2
	4	26	36.1	36.1	58.3
	5	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden terhadap item pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban dengan skor 1 sebanyak 2 responden (2.8%), responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 9 responden (12.5%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 8 responden (11.1%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 21 responden

(29.2%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 5 sebanyak 32 responden (44.4%).

Selanjutnya jawaban responden terhadap item pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban dengan skor 1 sebanyak 2 responden (2.8%), responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 6 responden (8.3%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 17 responden (23.6%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 22 responden (30.6%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 5 sebanyak 25 responden (34.7%).

Selanjutnya jawaban responden terhadap item pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban dengan skor 1 sebanyak 0 responden, responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 7 responden (9.7%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 9 responden (12.5%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 26 responden (36.1%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 5 sebanyak 30 responden (41.7%).

Analisis indeks jawaban responden terhadap sub variabel *qona'ah* diukur dengan 3 butir item pernyataan. Berikut hasil analisis indeks skor jawaban responden terhadap sub variabel *qona'ah*.

Tabel 4.12 Analisis indeks skor jawaban sub variabel *qona'ah* (X.4)

Qona'ah	1	2	3	4	5	Jumlah (%)	Indeks (%)
1	2.8%	12.5%	11.1%	29.2%	44.4%	546	109
2	2.8%	8.3%	23.6%	30.6%	34.7%	386	77
3	0%	9.7%	12.5%	36.1%	41.7%	410	82

Lanjutan tabel 4.12

Rata-rata		447	89
-----------	--	-----	----

Dari tabel diatas rata-rata indeks skor jawaban sub variabel *qona'ah* diperoleh sebesar 89%. Berdasarkan kategori indeks skor *three box method*, maka rata-rata tersebut berada pada tingkat skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki sikap sportif terhadap keadaan-keadaan yang tidak menguntungkan dalam organisasi.

Tabel 4.13 Deskripsi frekuensi jawaban pada sub variabel *ihtiram* (X5)

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	11.1	11.1	11.1
	3	9	12.5	12.5	23.6
	4	26	36.1	36.1	59.7
	5	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	11.1	11.1	11.1
	3	15	20.8	20.8	31.9
	4	25	34.7	34.7	66.7
	5	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.2	4.2	4.2

Lanjutan tabel 4.13

3	16	22.2	22.2	26.4
4	30	41.7	41.7	68.1
5	23	31.9	31.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden terhadap item pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban dengan skor 1 sebanyak 0 responden, responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 8 responden (11.1%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 9 responden (12.5%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 26 responden (36.1%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 5 sebanyak 29 responden (40.3%).

Selanjutnya jawaban responden terhadap item pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban dengan skor 1 sebanyak 0 responden, responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 8 responden (11.1%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 15 responden (20.8%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 25 responden (34.7%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 5 sebanyak 24 responden (33.3%).

Selanjutnya jawaban responden terhadap item pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban dengan skor 1 sebanyak 0 responden, responden yang memilih jawaban dengan skor 2 sebanyak 3 responden (4.2%), responden yang memilih jawaban dengan skor 3 sebanyak 16 responden (22.2%), responden yang memilih jawaban dengan skor 4 sebanyak 30 responden (41.7%), sedangkan untuk jawaban dengan skor 5 sebanyak 23 responden (31.9%).

Analisis indeks jawaban responden terhadap sub variabel *ihitiram* diukur dengan 3 butir item pernyataan. Berikut hasil analisis indeks skor jawaban responden terhadap sub variabel *ihitiram*.

Tabel 4.14 Analisis indeks skor jawaban sub variabel *ihitiram* (X.5)

Ihtiram	1	2	3	4	5	Jumlah (%)	Indeks (%)
1	0%	11.1%	12.5%	36.1%	40.3%	406	81
2	0%	11.1%	20.8%	34.7%	33.3%	390	78
3	0%	4.2%	22.2%	41.7%	31.9%	401	80
Rata-rata						399	80

Berdasarkan tabel diatas rata-rata indeks skor jawaban sub variabel *ihitiram* diperoleh sebesar 80%. Berdasarkan kategori indeks skor *three box method*, maka rata-rata tersebut berada pada tingkat skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki rasa saling menghormati antar sesama rekan kerja dalam organisasi.

Analisis selanjutnya yaitu analisis pada variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian ini diukur dengan 13 butir pernyataan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban terhadap variabel kinerja pegawai disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.15 Deskripsi frekuensi dan nilai indeks jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Lanjutan tabel 4.15

Kinerja Pegawai	1	2	3	4	5	Jumlah (%)	Indeks (%)
1	0 %	6.9%	19.4%	31.9%	41.7%	408	82
2	0 %	8.3%	20.8%	36.1%	34.7%	397	79
3	5.6%	9.7%	16.7%	33.3%	34.7%	382	76
4	1.4%	8.3%	25.0%	33.3%	31.9%	386	77
5	0%	13.9%	8.3%	33.3%	44.4%	408	82
6	0%	9.7%	15.3%	36.1%	38.9%	404	81
7	1.4%	8.3%	13.9%	34.7%	41.7%	407	81
8	4.2%	9.7%	33.3%	33.3%	19.4%	354	71
9	1.4%	6.9%	29.2%	40.3%	22.2%	375	75
10	4.2%	9.7%	37.5%	22.2%	26.4%	357	71
11	0%	11.1%	15.3%	29.2%	44.4%	407	81
12	0%	11.1%	16.7%	31.9%	40.3%	401	80
13	0%	8.3%	18.1%	38.9%	34.7%	400	80
Rata-rata						391	78

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai indeks jawaban responden pada variabel kinerja pegawai (Y) skor rata-rata mencapai 78%, skor ini menunjukkan sebagian besar responden memiliki kinerja pegawai dalam kategori tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model pada penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian asumsi klasik untuk data kuisisioner terdiri atas uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

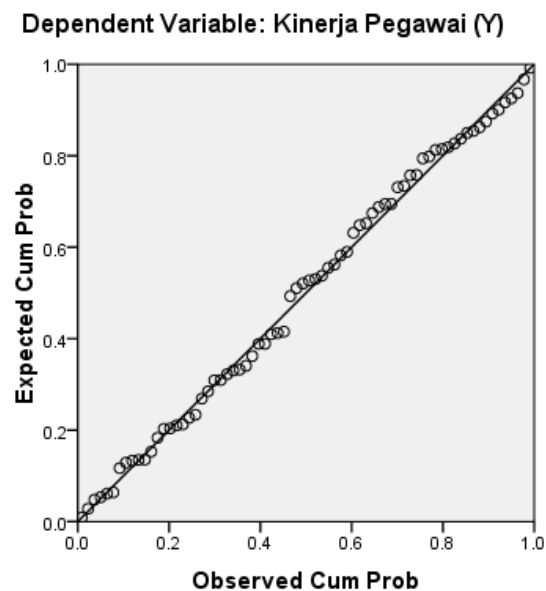
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.⁸ Residual adalah nilai selisih antara variabel Y sesungguhnya dengan variabel Y yang diprediksikan.

Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

⁸ Ghozali, Imam, 2016, "*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*", Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang. h.154

Gambar 4.1 Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data diolah, 2022

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

Cara lain uji normalitas adalah dengan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal.

- Jika nilai signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $\leq 0,05$, maka data residual tidak berdistribusi normal.⁹

Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Metode *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.21309927
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.046
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.447
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data diolah, 2022

Dari table di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym.sig 2 tailed) sebesar 0,988. Karena nilai lebih dari 0,05, jadi residual terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai

⁹ Duwi Priyatno., 2013, "*Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*", Yogyakarta: Media Kom.

VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.¹⁰

Hasil uji multikolinearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Ta'awun (X1)	.306	3.268
	Mujahadah (X2)	.357	2.802
	Raf'al Haraj (X3)	.509	1.964
	Qona'ah (X4)	.233	4.288
	Ihtiram (X5)	.346	2.892

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10,00 dan *Tolerance* lebih dari 0,100 untuk kelima variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

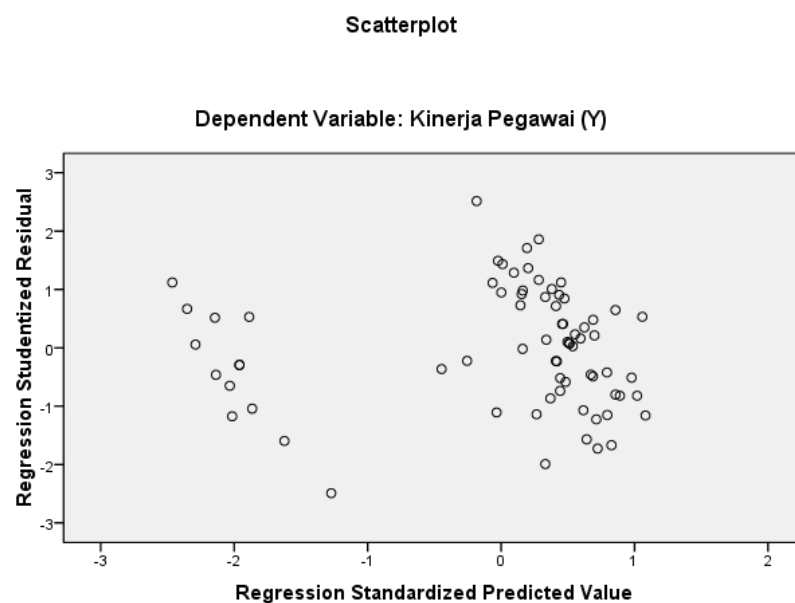
¹⁰ Duwi Priyatno., 2013, "*Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*", Yogyakarta: Media Kom. H.103

tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada *output Regression* pada gambar *Scatterplot*:

Gambar 4.2 Hasil uji Heteroskedastisitas Metode Grafik *Scatterplot*



Sumber : Data diolah, 2022

Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Cara lain uji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji *Glejser*, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.170	1.666		1.903	.061
	Ta'awun (X1)	.055	.204	.058	.270	.788
	Mujahadah (X2)	-.339	.265	-.255	-1.278	.206
	Raf'al Haraj (X3)	.232	.164	.237	1.421	.160
	Qona'ah (X4)	.150	.222	.166	.673	.503
	Ihtiram (X5)	-.185	.205	-.182	-.900	.371

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2022

Dari table di atas dapat diketahui bahwa kelima variabel nilai signifikansi lebih dari 0,05 (tidak signifikan). Jadi dapat disimpulkan pada model regresi tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier dan Uji Hipotesis

a. Persamaan regresi linier berganda

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan penggunaan persamaan kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) dalam penaksiran model.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan lima variabel independen yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

b_0 : Konstanta

b_{1-5} : Koefisien Regresi

X1 : Ta'awun

X2 : Mujahadah

X3 : Raf'al Haraj

X4 : Qona'ah

X5 : Ihtiram

e : Nilai kesalahan (nilai 0)

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.957	3.054		3.587	.001
	Ta'awun (X1)	.776	.373	.227	2.079	.042
	Mujahadah (X2)	.598	.486	.125	1.230	.223
	Raf'al Haraj (X3)	.180	.300	.051	.599	.551
	Qona'ah (X4)	1.141	.408	.351	2.799	.007
	Ihtiram (X5)	.832	.376	.227	2.211	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10,957 + 0,776X_1 + 0,598X_2 + 0,180X_3 + 1,141X_4 + 0,832X_5$$

Arti angka-angka tersebut sbb:

- Konstanta sebesar 10,957; artinya jika *ta'awun*, *mujahadah*, *raf'al haraj*, *qona'ah*, dan *ihtiram* nilainya adalah 0, maka besarnya Kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 10,957.
- Koefisien regresi variabel *ta'awun* (X_1) sebesar 0,776; artinya setiap peningkatan *ta'awun* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,776 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel *mujahadah* (X_2) sebesar 0,598; artinya setiap peningkatan *mujahadah* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan

Kinerja pegawai sebesar 0,598 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

- Koefisien regresi variabel *raf'al haraj* (X_3) sebesar 0,180; artinya setiap peningkatan *raf'al haraj* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,180 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel *qona'ah* (X_4) sebesar 1,141; artinya setiap peningkatan *qona'ah* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 1,141 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel *ihthiram* (X_5) sebesar 0,832; artinya setiap peningkatan *ihthiram* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,832 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

b. Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Hasil uji t yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil uji t (uji secara parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.587	.001

Lanjutan tabel 4.20

Ta'awun (X1)	2.079	.042
Mujahadah (X2)	1.230	.223
Raf'al Haraj (X3)	.599	.551
Qona'ah (X4)	2.799	.007
Ihtiram (X5)	2.211	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Hipotesis 1:

$H_0 : b_1 = 0$ (*ta'awun* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

$H_a : b_1 \neq 0$ (*ta'awun* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

Hipotesis 2:

$H_0 : b_2 = 0$ (*mujahadah* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

$H_a : b_2 \neq 0$ (*mujahadah* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

Hipotesis 3:

$H_o : b_3 = 0$ (*raf'al haraj* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

$H_a : b_3 \neq 0$ (*raf'al haraj* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

Hipotesis 4:

$H_o : b_4 = 0$ (*qona'ah* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

$H_a : b_4 \neq 0$ (*qona'ah* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

Hipotesis 5:

$H_0 : b_5 = 0$ (*ihthiram* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

$H_a : b_5 \neq 0$ (*ihthiram* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

2. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $72-5-1 = 66$. Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,997.

3. Kriteria pengujian

Berdasar nilai t :

- H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ (tidak berpengaruh)

- H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (berpengaruh)

Berdasar nilai signifikansi:

- H_0 diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)

- H_0 ditolak jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (berpengaruh)

4. Membuat kesimpulan

Berdasar hasil uji t dapat disimpulkan sbb:

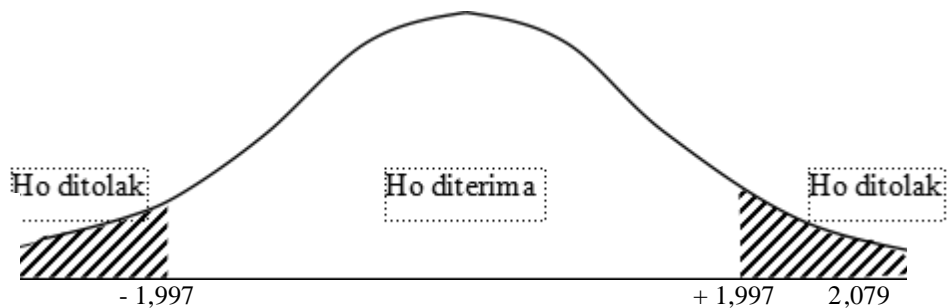
a. *Ta'awun* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,079 >$

1,997) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,042 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t hitung positif artinya *ta'awun* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, yaitu jika *ta'awaun* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Gambar daerah penentuan H_0 :

Gambar 4.3
Daerah Penentuan H_0
Pengaruh X_1 terhadap Y

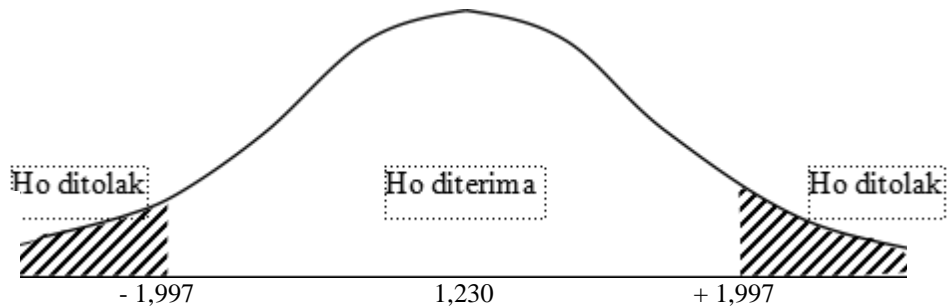


b. *Mujahadah* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,230 < 1,997$) atau signifikansi $> 0,05$ ($0,223 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Gambar daerah penentuan H_0 :

Gambar 4.4
Daerah Penentuan H_0
Pengaruh X_2 terhadap Y

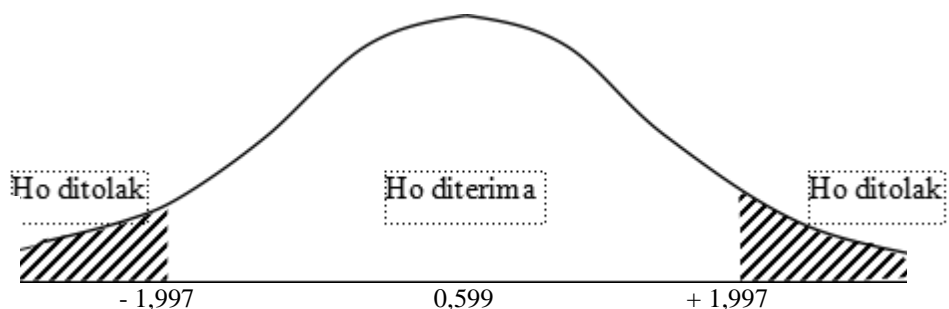
Lanjutan



- c. *Raf'al Haraj* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,599 < 1,997$) atau signifikansi $> 0,05$ ($0,551 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Gambar daerah penentuan H_0 :

Gambar 4.5
Daerah Penentuan H_0
Pengaruh X3 terhadap Y

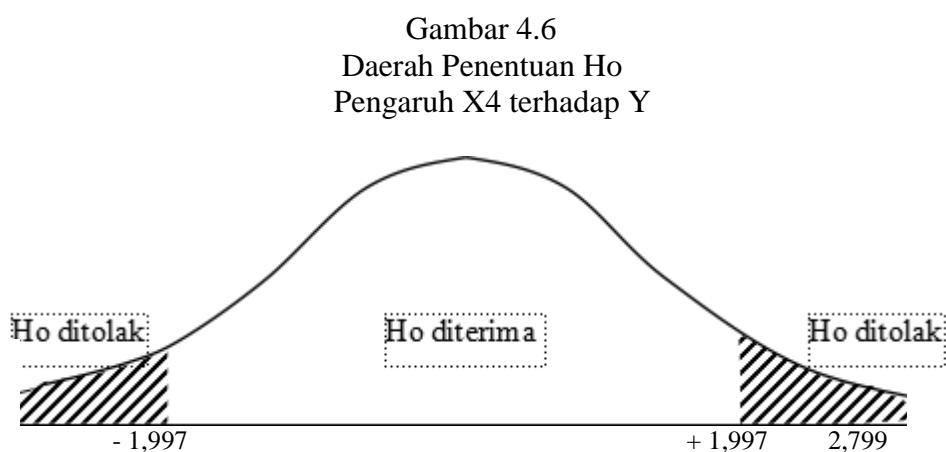


- d. *Qona'ah* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten

Tapin. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,799 > 1,997$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t hitug positif artinya *qona'ah* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, yaitu jika *qona'ah* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

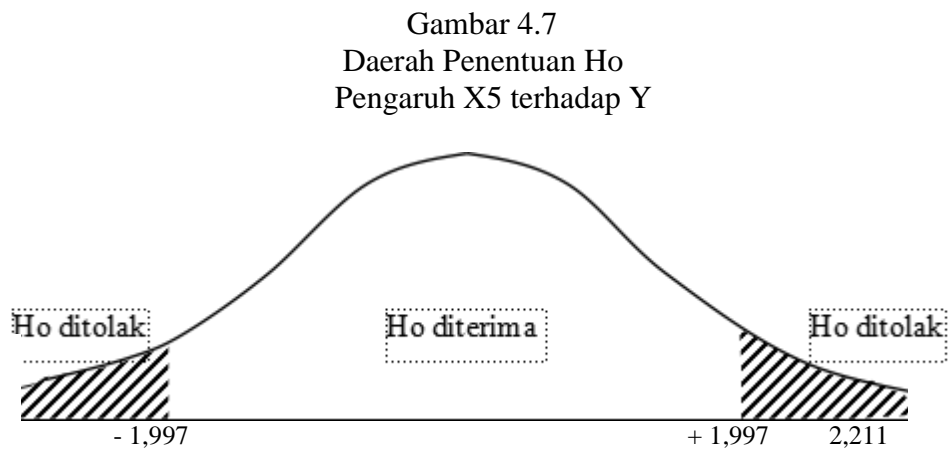
Gambar daerah penentuan H_0 :



e. *Ihtiram* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,211 > 1,997$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,030 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t hitug positif artinya *ihtiram* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, yaitu jika *ihtiram* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Gambar daerah penentuan Ho:



c. Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Hasil uji F yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.21 Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3959.610	5	791.922	41.473	.000 ^a
	Residual	1260.265	66	19.095		
	Total	5219.875	71			

a. Predictors: (Constant), Ihtiram (X5), Raf'al Haraj (X3), Ta'awun (X1), Mujahadah (X2), Qona'ah (X4)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya

$$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = 0$$

(Artinya *ta'awun*, *mujahadah*, *raf'al haraj*, *qona'ah*, dan *ihtiram* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin).

$H_a : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0$

(Artinya *ta'awun*, *mujahadah*, *raf'al haraj*, *qona'ah*, dan *ihtiram* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin)

2. Menentukan F_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 41,473

3. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada lampiran tabel statistik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $6-1 = 5$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $72-5-1 = 66$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,354.

4. Kriteria pengujian

Berdasar nilai F :

- H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (tidak berpengaruh)

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (berpengaruh)

Berdasar nilai signifikansi:

- H_0 diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)

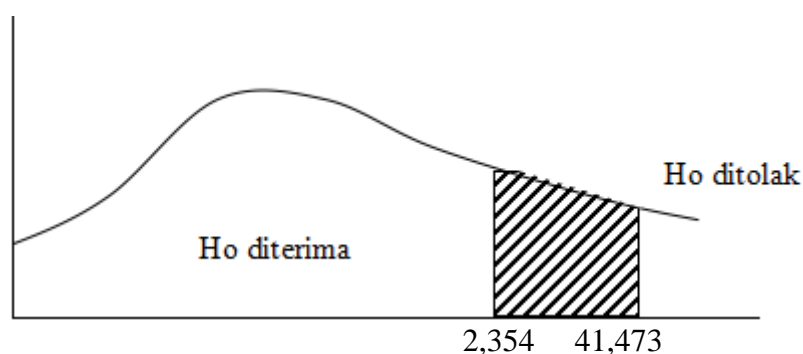
- H_0 ditolak jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (berpengaruh)

5. Membuat kesimpulan

Ta'awun, mujahadah, raf'al haraj, qona'ah, dan ihtiram secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,473 > 2,354$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Gambar daerah penentuan H_0 :

Gambar 4.8
Daerah Penentuah H_0 Pada Uji F



d. Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar presentase model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Batas nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$ sehingga apabila R^2 sama dengan nol (0) berarti variabel tidak bebas tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara serempak, sedangkan bila R^2 sama dengan 1 berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas secara serempak.

Hasil analisis determinasi ($Adjusted R^2$) yang diperoleh setelah data

diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.22 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.740	4.370	2.202

a. Predictors: (Constant), Ihtiram (X5), Raf'al Haraj (X3), Ta'awun (X1), Mujahadah (X2), Qona'ah (X4)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,740 (74%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (*ta'awun, mujahadah, raf'al haraj, qona'ah, dan ihtiram*) mampu menjelaskan sebesar 74% variasi variabel kinerja pegawai, dan sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *ta'awun* terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *ta'awun* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar pada uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,079 > 1,997$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,042 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitug positif artinya *ta'awun* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, yaitu jika *ta'awun* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “*Ta’awun* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumaiya Asif, Samara Munir, Saba Muneer and Ayesha Tariq Naeem (2013) dengan judul “*Impact of Altruism and Courtesy on Employees’ Attitudes: A Study of Telecom Industry of Pakistan*”. Hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi 0.000 lebih rendah dari α 0.05 yaitu *Altruisme (ta’awun)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹¹

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan Ida Fauzianti, Daeng Ayub Natuna, dan Miharty, (2020) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Interpersonal dan *Altruisme* Terhadap Kinerja Pengawas Kabupaten Bengkalis, diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan interpersonal (X_1) dan variabel *altruism* (X_2) terhadap kinerja pengawas (Y) di Kabupaten Bengkalis, dan besar pengaruhnya adalah 47,80% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 52,20% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.¹²

¹¹ Sumaiya Asif *et al.*, “*Impact of Altruism and Courtesy on Employees’ Attitudes: A Study of Telecom Industry of Pakistan*” Middle-East Journal of Scientific Research 18 (6): 815-820, 2013, Virtual University of Pakistan, Lahore, Pakistan

¹² Ida Fauzianti, Daeng Ayub Natuna, Miharty, “The Influence of Interpersonal Intelligence and Altruism on The Supervisor Performance of Bengkalis Regency,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no. 12 (2020): 139–145.

2. Pengaruh *mujahadah* terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *mujahadah* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,230 < 1,997$) atau signifikansi $> 0,05$ ($0,223 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “*Mujahadah* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin” tidak terbukti dan dapat dinyatakan tidak diterima.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Restu Mulyajansih dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat), dalam penelitian ini peneliti menggunakan enam dimensi tolak ukur etos kerja islam yaitu *Al-Shalah*, *Al-Itqan*, *Al-ihsan*, *Al-mujahadah*, *Tanafus* dan *ta'awun*. Secara parsial atau sendiri-sendiri tidak terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 1,346 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,189. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dk n-2 sama dengan $30-2 = 28$ dengan $\alpha 0,05$ adalah 1,7011 dengan 93 demikian dari

hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,346 < 1,7011$ dan $sig. 0,189 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.¹³

3. Pengaruh *raf'al haraj* terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *raf'al haraj* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,599 < 1,997$) atau signifikansi $> 0,05$ ($0,551 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “*Raf'al Haraj* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin” tidak terbukti dan dapat dinyatakan tidak diterima.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi Marlina, Niki Wulandari, & Wira Ramashar yang berjudul *Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas*.

Hasil pengujian hipotesis *Organization Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan OCB tidak akan muncul apabila perusahaan itu sendiri tidak menerapkan budaya organisasi atau tidak berjalan dengan baik. Dengan diterapkannya budaya organisasional di SKK Migas Perwakilan Sumbagut, yaitu para TAD

¹³ Restu Mulyajinsih, “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)*” (UIN Raden Intan Lampung, 2019).

(Tenaga Alih Daya) banyak melakukan pekerjaan diluar *jobdesk* tanpa adanya insentif atau penghargaan lainnya, walaupun ini dinilai positif oleh para Manajemen tetapi hal ini juga menjadi pemicu menurunnya produktivitas kinerja karena *load* pekerjaan yang terlalu banyak.¹⁴

4. Pengaruh *qona'ah* terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 4)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *qona'ah* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,799 > 1,997$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif artinya *qona'ah* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, yaitu jika *qona'ah* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan “*Qona'ah* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridolof W Batilmurik dan Emanuel Yansen Faymau dengan judul Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pengujian pengaruh OCB

¹⁴ Evi Marlina, Niki Wulandari, dan Wira Ramashar, “Peran *Organizational Citizenship Behavior* pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Skk Migas,” *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal* 2, no. 1 (2020): 11.

terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur 0.985 dan t-statistik 83.105 dengan arah positif. Hasil ini juga didukung dengan nilai probabilitas (p-value) yaitu sebesar $0,000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H3) membuktikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁵

Dengan demikian semakin tinggi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

5. Pengaruh *ihitiram* terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 5)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *ihitiram* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,211 > 1,997$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,030 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitug positif artinya *ihitiram* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, yaitu jika *ihitiram* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan “*Ihitiram* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

¹⁵ Ridolof W. Batilmurik dan Emanuel Yansen Faymau, “*Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Organizational Citizenship Behavior*,” SMALEWA jurnal Riset dan Kajian Manajemen 1, no. 2 (2021): 141.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sulan Junawar, dkk, dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan *organizational citizenship behavior* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan *organizational citizenship behavior* searah positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Semakin baik *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Fakta ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka.¹⁶

6. Pengaruh *ta'awun, mujahadah, raf'al haraj, qona'ah, dan ihtiram* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 6)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *ta'awun, mujahadah, raf'al haraj, qona'ah, dan ihtiram* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin. Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai F hitung > F tabel ($41,473 > 2,354$) atau signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

¹⁶ Sulan Junawar, dkk, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Pegawai," Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO) 1, no. 3 (2017): 41–49.

Dengan demikian hipotesis keenam yang menyatakan “*ta’awun, mujahadah, raf’al haraj, qona’ah, dan ihtiram* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati dengan judul *Spirituality at Work And Organizational Commitment As Moderating Variables In Relationship Between Islamic Spirituality And OCB IP And Influence Toward Employee Performance*, berdasarkan analisis, koefisien yang menggambarkan pengaruh OCBIP terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,344. Koefisien tersebut berarah positif, yang menunjukkan adanya linearitas antara OCBIP dengan prestasi kerja. Nilai p adalah $0,011 < 0,05$, sehingga OCBIP berpengaruh terhadap kinerja. Karena koefisiennya positif (0,344) dan nilai $p < 0,05$, H4 diterima. OCBIP yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik, dan sebaliknya, OCBIP yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih buruk.¹⁷

¹⁷ Achmad Sani and Vivin Maharani Ekowati, “*Spirituality at Work and Organizational Commitment As Moderating Variables in Relationship Between Islamic Spirituality and OCB IP and Influence Toward Employee Performance*,” *Journal of Islamic Marketing* © Emerald Publishing Limited 1759 (2019).