

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, LOCUS OF CONTROL DAN  
PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**

**NURUL NOVITASARI  
NIM. 195211373**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID  
SURAKARTA 2023**

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, LOCUS OF CONTROL DAN  
PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY

SKRIPSI

Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

NURUL NOVITASARI  
NIM. 19.52.11.373

Surakarta, 17 Januari 2023

Disetujui dan disahkan oleh:  
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. drh. Ika Yoga, SE., MM  
NIP. 1979040620143 1 001

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : NURUL NOVITASARI

NIM : 19.52.11.373

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wasalamu'alaikum Wr Wb*

Surakarta, 17 Mei 2023



NURUL NOVITASARI

## SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

*Assalamu 'alaikum Wr Wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : NURUL NOVITASARI

NIM : 19.52.11.373

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS, LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari PT. Investama Komando Security. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alaikum Wr Wb*

Surakarta, 17 Mei 2023



NURUL NOVITASARI

Dr. drh. Ika Yoga, S.E., MM  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal: Skripsi

Sdr: Nurul Novitasari

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas  
Said Surakarta  
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi Nurul Novitasari NIM 19.52.11.373 yang berjudul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, LOCUS OF CONTROL, DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY”.

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera di munaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.  
Wassalamu'alaikum Wr Wb

Sukoharjo, 17 Mei 2023  
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. drh. Ika Yoga, S.E., MM  
NIP. 1979040620143 1 001

**PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, LOCUS OF CONTROL, DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY**

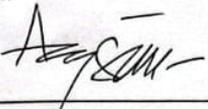
Oleh:

**NURUL NOVITASARI**  
**NIM. 19.52.11.373**

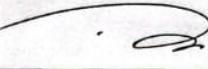
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah pada hari Senin tanggal 05 Juni 2023 M / 16 Dzulqa'dah 1444 H dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

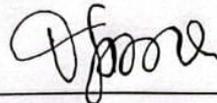
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)  
Dr. Amri Syarif Hidayat, M.Si.  
NIP. 19750126 200912 1 001



Penguji II  
H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I.  
NIP. 19821120 201403 1 001



Penguji III  
Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.  
NIP. 19721109 199903 2 002



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



  
Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si. ♀  
NIP. 19720304 200112 1 004

## **MOTTO**

“Tiada yang lebih peduli dengan hidupmu kecuali kamu sendiri”

(Dea Wulandari)

“Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(QS Al-Insyirah:8)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk:

Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan kesehatan untuk  
menyelesaikan karya ini

Orang tua ku tercinta yang selalu ada dan memberikan semangat serta selalu  
mendo'akanku.

Adik dan saudara-saudaraku tersayang

Sahabat-sahabatku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah  
membantu, mendukung, dan membimbing

Teman-teman kelas MBS J dan MBS H 2019 yang tidak bisa disebutkan satu  
persatu, kalian semua luar biasa

Almamater UIN RMS Surkarta

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah

yang selalu memberikan do'a, semangat dan kasih sayang yang tulus dan tiada  
ternilai besarnya, tanpa kalian saya bukan siapa-siapa.

Terimakasih

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS, LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. drh. Ika Yoga, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak, Ibu, Kakak, dan Adik, terimakasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanan yang selalu diberikan dan tak pernah ada habisnya.
7. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah H angkatan 2019 dan sahabat-sahabat saya, terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah kalian berikan.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga Allah SWT yang membalas kebaikan kita semua. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr Wb*

Surakarta, 17 Mei 2023

Nurul Novitasari

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of islamic leadership, locus of control and innovative work behavior on the performance of employees of PT. Investama Security Command. The type of research used is quantitative by using a questionnaire as data collection material. The sample used was non-probability sampling with a purposive sampling technique of 133 respondents from PT. Investama Security Command. Data analysis used multiple linear regression tests using the T test as a hypothesis test.*

*The results showed islamic leadership had a significant effect on the performance of employees at PT. Investama Security Command. Locus of control has a significant effect on the performance of employees of PT. Investama Security Command. Innovative work behavior has a significant effect on the performance of employees of PT. Investama Security Command.*

*The findings of this study provide a conceptual framework regarding the factors that influence employee performance. Employee performance can be improved with locus of control. Therefore it can be concluded that employees who have a good locus of control will have a positive impact on employee performance.*

*Keywords: Islamic Leadership, Locus of Control, Innovative Work Behavior, and Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Jenis penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data. Sampel yang digunakan ialah *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan purposive *sampling* sebanyak 133 responden karyawan PT. Investama Komando Security. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan uji T sebagai uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.

Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan locus of control. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki locus of control yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, Locus of Control, Perilaku Kerja Inovatif dan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	i
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	ii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN .....	iii
NOTA DINAS .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSAH .....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRACT .....	x
ABSTRAK .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.7 Sistematika Penulisan Skripsi .....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Landasan Teori .....	13
2.2 Penelitian yang relevan .....	22
2.3 Kerangka Berfikir.....	26
2.4 Hipotesis.....	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	28
3.2 Jenis Penelitian .....	28
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	28
3.4 Data dan Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Variabel Penelitian .....	31
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	32
3.9 Teknik Analisis Data .....	33
BAB IV HASIL PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.2 Karakteristik Responden.....	40
4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	42
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	57
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Keterbatasan.....	65
5.3 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.3 Hasil Variabel.....	8
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	40
Tabel 4.2 Umur Responden .....	40
Tabel 4.3 Pendidikan Responden .....	41
Tabel 4.4 Pendapatan Responden .....	41
Tabel 4.5 Pengalaman Responden .....	42
Tabel 4.6 Interval Mean .....	43
Tabel 4.7 Variabel Kepemimpinan Islami.....	43
Tabel 4.8 Variabel Locus of Control.....	45
Tabel 4.9 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas .....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas .....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53
Tabel 4.16 Hasil Uji F .....	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	55
Tabel 4.18 Hasil Uji T .....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	26
------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian .....	72
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian .....	73
Lampiran 3. Izin Penelitian .....	79
Lampiran 4. Identitas Responden .....	80
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian .....	86
Lampiran 6. Hasil Uji Olah Data .....	98
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup .....	109
Lampiran 8. Dokumentasi .....	110
Lampiran 9. Hasil Uji Turnitin .....	111

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi membagikan dampak perubahan yang begitu besar terhadap kehidupan masa ini. Selain di bidang teknologi, globalisasi ini juga memberikan perubahan yang besar di bidang ekonomi. Banyak perusahaan dari sektor bisnis berlomba-lomba untuk menciptakan hal baru, terus berinovasi dan juga mempunyai strategi tersendiri untuk menjawab tantangan zaman yang selalu dinamis melalui perkembangan informasi dengan tujuan supaya perusahaan dapat mengikuti perkembangan zaman. Hal ini tentu saja mengharuskan suatu perusahaan untuk memperhatikan kemampuan sumber daya manusia untuk bisa beradaptasi dan juga bisa menghadapi persaingan industri yang semakin ketat. Persaingan tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai salah satu unsur terpenting pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia berperan pada memilih arah serta kemajuan suatu perusahaan (Hayati Ginting & Sudardjat, 2018)

Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia ialah aset terpenting yang harus dimiliki bagi suatu perusahaan dalam menjalankan semua kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Meskipun dunia sekarang sudah dapat dikatakan berkembang dan sudah memasuki era teknologi modern yang ditandai dengan adanya kecanggihan teknologi yang dapat digunakan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan secara efektif dan efisien, namun hal tersebut bukan berarti tidak membutuhkan sumber daya manusia lagi, karena secanggih apapun teknologi pastinya memerlukan sumber

daya manusia untuk menjalankannya secara optimal. Sebuah perusahaan bisa maju dan berkembang dengan pesat jika didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Sebaliknya bila sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan belum berkompeten maka perkembangan perusahaan pun bisa terhambat (Zakaria & Sukesi, 2021)

SDM atau tenaga kerja memiliki unsur pikiran, perasaan serta unsur fisik. Perlu diperhatikan tingkat intelektual karyawan melalui unsur kecerdasan. Kemudian karena unsur perasaan bisa berupa ketertarikan dan simpati yang diberikan kepada tenaga kerja. Sedangkan untuk unsur fisik diharapkan setiap pekerjaan perlu mempertimbangkan kemampuan fisik yang dimiliki oleh karyawan. Manajemen SDM berdasarkan pemahaman elemen SDM dapat mengoptimalkan semua keterampilan tenaga kerja sehingga akan menciptakan kinerja karyawan yang unggul dan tentunya dapat membawa manfaat langsung bagi perusahaan. Akan tetapi, pada kenyataannya dibutuhkan proses yang panjang untuk memahami dan menerapkan manajemen SDM yang baik dalam suatu organisasi (Akbar , 2018)

Kita sering mendengar tentang kinerja dan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuannya. Di dalam kaitannya dengan personalia, perusahaan membutuhkan efisiensi karyawan untuk mencapai efisiensi sesuai dengan keberhasilan karyawan itu sendiri dan keberhasilan perusahaan. Suatu aktivitas merupakan hasil dari proses yang direncanakan dari proses kerja tertentu yang terencana pada waktu dan tempat karyawan dan organisasi tersebut. Output adalah pengeluaran yang diperoleh dari fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi selama kurun waktu tertentu (Wirawan, 2019)

Kinerja merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja individu atau kelompok. Kinerja karyawan dianggap sangat efektif karena mengukur sejauh mana mereka memberikan produk kerja yang positif kepada organisasi. Evaluasi kegiatan perusahaan memberikan informasi tentang kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

Dengan melakukan pekerjaan mereka, karyawan menciptakan apa yang disebut aktivitas. Kinerja merupakan hasil kinerja seorang pegawai pada waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti kriteria yang diberikan dan disepakati, tujuan, standar. Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Rivai, 2020)

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku bawahannya supaya mereka dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif guna mencapai tujuan organisasi yang baik. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang besar kepada pegawai. Maka dari itu, manajemen harus memberikan bimbingan dan dukungan yang dapat menimbulkan motivasi kerja serta juga meningkatkan kepuasan kerja didalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan islami yaitu kepemimpinan yang beralaskan pada Al-Qur'an dan Hadist (Harahap, 2018)

Kepemimpinan ialah sebuah proses dimana pemimpin dan pengikut saling menghormati moral dan motivasi masing-masing. Pemimpin berusaha menghidupkan kembali bawahannya, menekankan idealisme serta nilai-nilai moral, kebebasan, keadilan, persamaan dan perdamaian. Pemimpin memiliki tanggung jawab moral untuk

memperlakukan bawahannya dengan hormat karena mereka adalah manusia dengan identitas yang unik. Bawahan diinstruksikan untuk menjadi orang yang lebih baik (Rizal dkk, 2022)

Kepemimpinan ialah kemampuan guna mempengaruhi sikap orang lain sehingga mereka mau melakukan kegiatan yang diarahkan oleh seseorang. Kepemimpinan spiritual ialah pemimpin yang membimbing bawahannya dengan mengikuti nilai-nilai agama yang dipandang sebagai pedoman kepemimpinannya. Kepemimpinan spiritual dalam bisnis dipahami tidak hanya sebagai kecerdasan dan kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin orang lain atau bawahannya, tetapi juga menjaga nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, keandalan, kebijaksanaan, dan belas kasih yang dapat membantu dirinya sendiri serta orang lain guna membangun karakter serta moral (Gary, 2019)

Penelitian yang dilangsungkan oleh Wijayanti & Meftahudin (2019) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Jannah, Suwardi, & Setia Iriyanto (2020) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami tidak memiliki hubungan signifikan dan negatif dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu locus of control. Locus of control ialah dimensi kepribadian yang menjelaskan bahwa orang berperilaku dengan cara yang dipengaruhi oleh harapan mereka sendiri. Locus of control merupakan keyakinan individu terhadap penyebab utama perilaku serta peristiwa dan kejadian didalam hidupnya yang disebabkan oleh faktor didalam dirinya ialah keputusan serta

keinginan sendiri ataupun yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar dirinya (Isnanto dkk, 2020)

Locus of control ialah pandangan seseorang tentang sumber yang mengontrol peristiwa baik dan buruk dalam hidupnya. Locus of control dibagi menjadi dua yaitu eksternal dan internal. Locus of control eksternal ialah seseorang meyakini bahwa hasil yang telah dicapai dan dikendalikan oleh faktor yang berasal dari luar dirinya misal keberuntungan serta koneksi, sementara itu locus of control internal ialah seseorang yang meyakini bahwa hasil yang telah dicapai merupakan hasil kerja keras serta potensi yang ada pada dirinya (Rahmawati & Halmawati, 2020)

Locus of control adalah sikap seseorang yang percaya bahwa apa yang terjadi didalam dirinya adalah hasil dari tindakannya sendiri. Locus of control adalah konsep yang mengarah pada keyakinan individu tentang peristiwa dalam kehidupan seseorang. Locus of control menggambarkan sejauh mana seseorang memahami hubungan antara tindakan yang dilakukan dengan hasil. Locus of control mengacu pada hubungan kerja seseorang dan citra pribadi (Pradiningtyas & Lukiastuti, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Suhakim (2020); Riyana dkk (2021); (Abdul *et al.*, n.d.) menemukan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mikoshi *et al.*, (2020); Devi dan Ramantha (2019) menemukan bahwa locus of control tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir adalah perilaku kerja yang inovatif. Setiap perusahaan membutuhkan perilaku karyawan yang inovatif. Karyawan dengan sikap inovatif yang

dapat menciptakan atau menggabungkan ide-ide tersebut menjadi sesuatu yang baru dan memiliki keberanian untuk mengembangkannya di dalam perusahaan. perilaku inovatif seperti pembaharuan dan promosi secara sadar yang membawa ide-ide baru ke pekerjaan, tim, atau perusahaan yang ada. Berani berinovasi dan mengubah ide menjadi realitas baru (Hadi, 2020)

Perilaku kerja inovatif merupakan mengeksplorasi peluang serta mengembangkan ide baru, proses produk, ataupun prosedur untuk mengimplementasikan perubahan, menemukan solusi baru, ataupun memperbaiki proses dan dengan demikian meningkatkan kinerja bisnis. Inovasi ialah pendorong penting untuk perusahaan yang ingin bersaing secara global, serta terutama, perilaku inovatif karyawan (misalnya mengembangkan, mengadopsi, serta menerapkan ide-ide baru guna produk serta metode kerja) ialah aset penting yang memungkinkan organisasi guna sukses didalam lingkungan bisnis yang dinamis (Kamae dkk, 2020)

Inovasi ialah langkah demi langkah dengan kegiatan serta perilaku yang berbeda di setiap langkah. Perilaku kerja yang inovatif mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku proaktif dalam bentuk inisiatif serta ide-ide baru yang berhubungan langsung dengan aktivitas dalam organisasi. Perilaku kerja yang inovatif menawarkan wawasan baru ke dalam perspektif interaksionis pada inovasi karyawan (Ajiardani & Anjaningrum, 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh (Berliana & Arsanti, 2018) dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ( Kerti Yasa dkk, 2021) dapat disimpulkan

bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Investama Komado Security perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan keamanan yang memiliki ijin dari Mabes Polri No. SI / 7653 / XII / 2010 yang dikeluarkan pada tanggal 31 Desember 2010 tentang Badan Usaha Jasa Pelatihan Pengamanan dan Ijin Mabes Polri No. SI / 104 / I / 2011 tentang Badan Usaha Jasa Penyediaan Tenaga Pengamanan, untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat yang belum bekerja mengikuti program penempatan tenaga kerja sebagai *security* di wilayah Kota Surakarta dan sekitarnya. PT. Investama Komando Security terletak di kota Surakarta beralamat kantor di Dusun II, Makamhaji, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah, 57161.

PT. Investama Komando Security berupaya semaksimal mungkin meningkatkan kinerja karyawannya, untuk dapat bersaing dengan kompetitor dan menjadi perusahaan bisnis yang bekerja sesuai dengan visi dan misi. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena itu perusahaan harus mencari tenaga kerja dengan keterampilan dan kemampuan untuk menghasilkan hasil terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.3  
Pengaruh Kepemimpinan Islami, Locus of Control, dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Research Gap	Hasil	Peneliti
Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh Signifikan	(Wijayanti R & Meftahudin, 2020)
	Tidak Berpengaruh Signifikan	(Jannah, Suwardi, & Iriyanto, 2019)
Locus of Control	Berpengaruh Signifikan	Suhakim (2020); Riyana

		dkk (2021); (Abdul <i>et al.</i> , n.d
	Tidak Berpengaruh Signifikan	Mikoshi et al., (2020); Devi dan Ramantha (2019)
Perilaku Kerja Inovatif	Berpengaruh Signifikan	(Berliana & Arsanti, 2018)
	Berpengaruh Signifikan	( Kerti Yasa dkk, 2021)

Berdasarkan pemaparan masalah dan research gap yang diperoleh dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan islami, locus of control dan perilaku kerja inovatif. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS, LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. Investama Komando Security”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Meftahudin (2019) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Jannah, Suwardi, & Setia Iriyanto (2020) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami tidak memiliki hubungan signifikan dan negatif dengan kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Suhakim (2020); Riyana dkk (2021); (Abdul *et al.*, n.d.) menemukan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mikoshi et al., (2020); Devi dan Ramantha (2019) menemukan

bahwa locus of control tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Berliana & Arsanti, 2018) dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Kerti Yasa dkk, 2021) dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar tidak menutupi ruang lingkup pembahasan serta keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, maka penulis dalam penelitian ini hanya mengkaji pengaruh kepemimpinan islami, locus of control dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Investama Komando Security.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Investama Komando Security?
2. Apakah locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Investama Komando Security?
3. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Investama Komando Security?

4. Apakah kepemimpinan islami, locus of control dan perilaku kerja inovatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di PT. Investama Komando Security.
2. Untuk menganalisis pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan di PT. Investama Komando Security.
3. Untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT. Investama Komando Security.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT. Investama Komando Security.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan islami, locus of control dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Akademisi

Penelitian ini digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan islami, locus of control dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan bagi penulis bermanfaat menambah pengetahuan penulis terkhusus dalam pengelolaan SDM tentang kinerja karyawan.

c. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan sebagai dasar perbandingan sejauh mana teori-teori yang diperoleh saat kuliah, serta diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian berikutnya. Dalam mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami, locus of control dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menanggulangi permasalahan-permasalahan kinerja karyawan serta dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan.

## **1.7 Sistematika Penulisan Skripsi**

Adapun sistematika penulisan proposal skripsi ini yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan skripsi

## BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam melakukan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab 3 berisi mengenai metode penelitian yang berisikan tentang waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional penelitian, dan teknik analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab 4 ini berisi tentang gambaran umum penelitian, pengujian analisis data, dan pembahasan hasil analisis data.

## BAB V PENUTUP

Pada bab 5 ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan yang terdapat dalam hasil penelitian, serta saran-saran dari peneliti.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepemimpinan Islami**

###### **1. Pengertian Kepemimpinan Islami**

Masing-masing manusia mempunyai hakikat yaitu pemimpin serta masing-masing manusia wajib dimintai pertanggungjawaban akan kepemimpinan yang akan datang. Manusia selaku pemimpin minimum bisa memimpin diri sendiri. Masing-masing organisasi perlu ada pimpinannya, secara ideal mematuhi serta dihargai bawahannya. Tanpa adanya pemimpin sebuah organisasi ataupun perusahaan tidak akan berjalan. Maka dari itu, wajib ada seorang pemimpin yang membimbing dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi (Sarita, 2020)

Kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari secara menyeluruh memberi arahan, berpengaruh, atau mengendalikan orang lain guna melaksanakan tugas dengan perintah yang telah ditetapkan sebelumnya. Ilmu kepemimpinan semakin berkembang sesuai dengan dinamika perkembangan kehidupan manusia. Jadi pemimpin dalam islam merupakan pimpinan informal yang berarti pimpinan yang diangkat bukan berdasarkan pengangkatan resmi tetapi diangkat sesuai sifat-sifat dimiliki kharismatik ke islamannya (Hakim, 2018)

Kepemimpinan berkaitan akan hasil organisasi yang telah dinilai antara penyimpangan tempat kerja yang rendah, komitmen pengikut tinggi, kepuasan kerja

serta perilaku dan upaya warga negara. Kepemimpinan islami didalam pengetahuan manajerial didapat melalui sumber-sumber pengetahuan islam serta hasil aplikasi yang sudah kompatibel akan keyakinan serta praktik islam. Untuk tujuan dari kepemimpinan islam sendiri yaitu mengejar akan ridha Allah untuk menyelesaikan masalah bersama yang timbul oleh setiap individu serta tidak seberapa menantikan jabatan kepemimpinan. (Rizani, 2021)

Menurut (Pramono, 2019), adapun hal memengaruhi kepemimpinan islami yaitu:

a. Faktor Kemampuan Personal

Kesanggupan personal merupakan gabungan antara potensi sejak pemimpin yang dilahirkan ke dunia serta faktor pendidikan yang didapatkan. Bila seseorang lahir atas dasar kemampuan menjadi seorang pemimpin maka ia akan mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya, dan bila seseorang tersebut tidak memiliki jiwa pemimpin maka hanya menjadi pemimpin yang standar atau biasa.

b. Faktor Jabatan

Jabatan merupakan struktur kekuasaan pemimpin yang sudah diduduki. Jabatan tidak akan bisa ditinggalkan didalam kehidupan modern seperti sekarang ini. Jika dua orang memiliki kemampuan yang sama dalam memimpin akan tetapi bila yang satu tidak memiliki jabatan maka akan memiliki pengaruh yang berbeda juga.

c. Faktor Situasi dan Kondisi

Dalam kondisi yang belum pasti serta kondisi yang tidak teratur maka akan efektif jika mendapatkan pemimpin yang karismatik. Bila kebutuhan organisasi merupakan suatu anggota organisasi yang tidak memiliki kepribadian progresif maka akan susah untuk maju. Bila indentitas

## 2. Indikator Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami dapat diukur dengan empat indikator antara lain (Sugiono & Nurjalil, 2022).

### 1. Ash-Shidq

Mempunyai sifat yang berlandaskan kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya. Tidak hanya perkataan yang benar, namun juga memiliki perilaku yang sesuai dengan yang diucapkan.

### 2. Al-Amanah

Benar-benar dapat dipercaya yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinya, sehingga tercipta rasa aman untuk semua pihak. Yang dimana bila sebuah urusan diserahkan kepadanya, maka niscaya orang tersebut akan melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

### 3. Al-Fathanah

Mempunyai kepintaran bisa mengemukakan anugerah menanggung serta menyempurnakan berbagai perkara yang tampak sedetik sekalipun. Dengan kepintaran yang diiringi dengan iman dan takwa, niscaya manusia di harapkan dapat memilah dan membedakan mana yang bermanfaat dan memberi manfaat

serta efek yang positif untuk kehidupan mereka dan mana yang tidak memiliki manfaat serta efek yang baik.

#### 4. At-Tabligh

Menyampaikan apapun dengan jujur dan bertanggung jawab, ataupun bisa disebutkan dengan “keterbukaan”. Ataupun dengan bahasa lain ialah memberikan serta menjelaskan kebenaran islam dan juga dapat diartikan sebagai menyerukan kepada hal-hal baik bisa mencegah dari hal yang munkar.

#### 5. Pemimpin Etis

Pemimpin yang dapat berlaku adil serta menerapkan kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi seluruh anggotanya.

#### 6. Pemimpin yang Spiritual

Pemimpin yang berhati nurani dan selalu jujur, dipercaya orang lain serta cerdas supaya bisa membentuk suatu karakter atau sifat pemimpin yang dapat ditiru / diteladani.

### 2.1.2 Locus Of Control

#### 1. Pengertian Locus Of Control

Locus of control adalah sejauh mana orang mempercayai mereka mempengaruhi peristiwa dalam hidup mereka.. Locus of control merupakan faktor psikologis, yang salah satunya adalah faktor kepribadian yang dapat mempengaruhi perilaku konsumsi seseorang. Dalam proses pengambilan keputusan sebagian besar tetap berada dalam kendali yang sudah ada dengan mengandalkan faktor-faktor yang menentukan kesuksesannya sendiri di masa depan (Dilasari, Mulyati, & Kurniawan, 2020)

Locus of control merupakan kendali seseorang berdasarkan keyakinannya akan perbuatan serta keberhasilan diri sendiri. Locus of control terdiri dari dua jenis yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. Locus of control internal merupakan cara pandang individu terhadap pengalaman yang dihasilkan dari tindakan serta usaha, sementara itu locus of control eksternal merupakan cara pandang individu terhadap pengalaman yang dihasilkan dari nasib atau peristiwa yang diluar kendali (Fausta & Nelvirita, 2022)

Locus of control atau disebut juga sebagai pusat kendali, yang mengacu pada rasa kontrol seseorang atas pekerjaan mereka terhadap efikasi diri. Locus pengendalian internal menunjuk seseorang sebagai orang yang percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku pekerjaan mereka dalam organisasi merupakan salah satu dari dua jenis locus kontrol ini. Sementara itu, locus of control eksternal yang mencirikan individu yang merasa bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugasnya di sebabkan oleh faktor di luar dirinya ialah organisasi. Ketika menghadapi masalah ataupun insiden yang berdampak pada kinerja mereka, karyawan melihatnya dari perspektif bahwa mereka sepenuhnya mengatur diri sendiri. Mereka mengaitkan kesuksesan mereka dengan upaya setiap individu ketika mereka berkinerja baik (Insyirah & Jasman , 2022)

## 2. Dimensi dan Indikator Locus Of Control

Rahayuningsih (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi pengendalian internal dan eksternal. Pengendalian internal adalah kerja keras, inisiatif diri, selalu mencari solusi masalah, selalu berfikir seefisien mungkin, selalu memahami bahwa kesuksesan membutuhkan usaha, pantang menyerah, bersungguh-sungguh, memiliki prestasi yang tinggi. Sedangkan, pengendalian eksternal ialah Orang yang

percaya bahwa orang gagal karena kurangnya keterampilan dan motivasi. Orang yang dapat mengendalikan hidupnya dikatakan memiliki locus of control internal. Orang lain percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka adalah keberuntungan, kebetulan, nasib atau perilaku orang lain. Orang percaya bahwa kekuatan diluar kendali mereka berasumsi bahwa apa yang terjadi pada mereka berada dibawah kendali eksternal.

### 2.1.3 Perilaku Kerja Inovatif

#### 1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Fatonah & Helmy (2021) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif ialah perilaku individu yang memiliki tujuan guna mempromosikan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna untuk kelompok atau organisasi. Perilaku kerja yang inovatif diperlukan untuk meningkatkan organisasi dan kinerja melalui inovasi yang dicapai dengan memperbaiki atau menyempurnakan berbagai fungsi.

Perilaku kerja yang inovatif adalah penciptaan, pengenalan dan implementasi ide-ide baru di tempat kerja, dalam suatu perkumpulan guna mencapai suatu keunggulan dalam kinerja pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai upaya sadar untuk mencapai hasil yang baru dan bermanfaat. (Elny, 2021)

Perilaku kerja inovatif yaitu mampu memberikan ide kreatif didalam lingkungan kerja. Perilaku kreatif karyawan terdiri dari selalu ide cemerlang dalam bekerja, memberikan ide kreatif, mencari teknik baru didalam pekerjaan, mempunyai rancangan untuk meningkatkan gagasan baru, berusaha berinovasi dalam penggunaan sumber daya dan meningkatkan kreativitas didalam pekerjaan. (Kerti Yasa dkk, 2021)

## 2. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku Kerja Inovatif dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator antara lain (Widasti & Mursid, 2022).

### 1. Idea Generation

Individu yang menyadari masalah yang muncul dalam organisasi dan mengenalinya sebagai peluang baru kemudian dapat mengembangkan ide sebagai solusi dari masalah tersebut.

### 2. Idea Promotion

Individu mencari dukungan dengan berbagi ide-ide yang muncul dan mencoba mencari dukungan untuk ide-ide baru tersebut.

### 3. Idea Implementation

Orang mengembangkan ide-ide mereka dengan mengubah ide-ide mereka menjadi objek yang konkret dan nyata sehingga mereka dapat mengimplementasikannya di tempat kerja atau di seluruh organisasi, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang diinginkan.

## 2.1.4 Kinerja

### 1. Definisi Kinerja

Menurut (Hustia, 2020) merupakan suatu penampilan keadaan yang utuh ataupun perubahan selama kurun waktu tertentu, dimungkinkan untuk mempengaruhi hasil atau pencapaian kegiatan usaha perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dari sumber daya yang dimilikinya. Faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah skill, pengalaman, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi

kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Seseorang dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang mempunyai derajat kesediaan serta kemampuan. Kesediaan serta keterampilan tidak akan efektif guna menyelesaikan sesuatu yang kurang paham akan tugas yang diberikan. Kinerja sendiri ialah suatu perilaku guna menampilkan prestasi kerja yang didapatkan karyawan melalui peran didalam perusahaan. kinerja karyawan ialah hal yang penting didalam perusahaan guna mendapatkan tujuan yang diinginkan. (Afandi & Bahri, 2020)

Kinerja merupakan tenaga kerja, yang berarti kualitas pengetahuan, keterampilan serta sikap mental yang dimiliki manusia. Manusia wajib memiliki hasil kerja yang bisa digapai dalam organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan, tidak melanggar hukum, dan memiliki moral serta etika. Kinerja hanya bisa dilaksanakan melalui organisasi, adapun aturan skala. Untuk melaksanakan serta mengukur kinerja, lalu adanya hubungan erat antara kinerja pegawai individu maupun semua kegiatan yang ada. (Marpaung, 2019)

Menurut (Mangkunegara, 2018), adapun indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan

## 2. Kuantitas

Kuantitas adalah berapa penghasilan karyawan per hari. Kuantitas pekerjaan tercermin dalam tingkat pekerjaan masing-masing karyawan.

## 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas ialah seberapa jauh karyawan bisa melakukan pekerjaan secara detail dan sempurna.

## 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab ialah mengetahui kewajiban pegawai guna melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya oleh perusahaan.

## 2.2 Penelitian yang relevan

Tabel 2.1  
Hasil Penelitian Yang Relevan

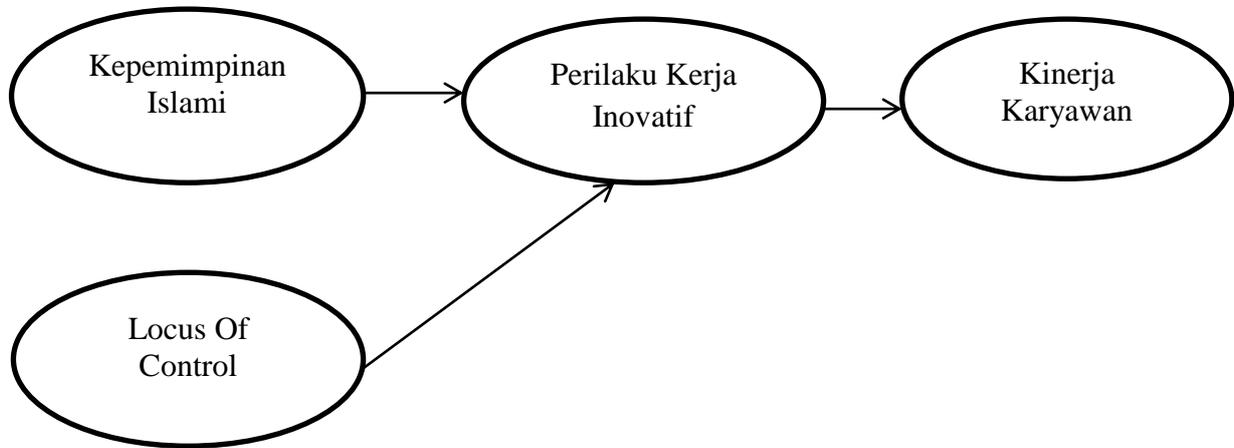
No	Nama/Tahun/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	(Khoerul, 2018) 1. Metode kuantitatif yang digunakan adalah deskriptif 2. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan hal-hal sebagai berikut: 1. Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Persamaan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh variabel kepemimpinan islami dan variabel lainnya sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda 2. Perbedaan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel independen locus of control dan perilaku kerja inovatif yang dilakukan di PT. Investama Komando Security.
2	(Mahmudah, 2019) 1. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif 2. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan hal-hal sebagai berikut : 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja	1. Persamaan pada penelitian ini adalah mengukur pengaruh variabel kepemimpinan islami, locus of control dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dengan

		<p>karyawan</p> <p>3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>menggunakan metode analisis regresi linier berganda</p> <p>2. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada lokasi penelitian PT. Investama Komando Security.</p>
3	<p>(Desy Nur, 2018)</p> <p>1. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif</p> <p>2. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan hal-hal sebagai berikut :</p> <p>1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Persamaan penelitian ini untuk mengukur pengaruh variabel kepemimpinan islami dan variabel lainnya sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda</p> <p>2. Perbedaan penelitian ini dengan menambahkan variabel independen locus of control dan perilaku kerja inovatif yang diterapkan di lokasi penelitian PT. Investama Komando Security.</p>
4	<p>(Aditya Reza, 2018)</p> <p>1. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif</p> <p>2. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan hal-hal sebagai berikut :</p> <p>1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif</p>	<p>1. Persamaan penelitian ini adalah dengan mengukur pengaruh variabel kepemimpinan, locus of control dan variabel</p>

		<p>terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan</li> </ol>	<p>lainnya sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Perbedaan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel independen perilaku kerja inovatif dan dijalankan pada lokasi penelitian PT. Investama Komando Security.</li> </ol>
5	<p>(Diah, Suwondo, &amp; Sutanto, 2018)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif</li> <li>2. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu mengambil semua populasi menjadi responden penelitian</li> <li>3. Jumlah responden 40 orang</li> <li>4. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji kesahihan, uji keterandalan, uji asumsi klasik, analisis deskriptif tabulasi silang, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi</li> </ol>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan hal-hal sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara individual dan secara bersama-sama locus of control dan perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang</li> <li>2. Locus of control dan perilaku kerja inovatif yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persamaan pada penelitian ini yaitu mengukur pengaruh variabel locus of control dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda</li> <li>2. Perbedaan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel independen kepemimpinan islami serta dijalankan pada lokasi penelitian PT. Investama</li> </ol>

			Komando Security.
6	(Saputra, 2019) 1. Penelitian ini terbagi menjadi penelitian lapangan (field research) data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi 2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif 3. Sampel sebanyak 76 responden dengan menggunakan teknik stratified random sampling 4. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : 1. Penelitian ini secara parsial (Uji t), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_2$ diterima. 2. Secara simultan (Uji f) kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_0$ ditolak $H_3$ diterima.	1. Persamaan pada penelitian ini yaitu mengukur pengaruh variabel kepemimpinan islami dan locus of control sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda 2. Perbedaan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel independen locus of control serta dijalankan pada lokasi penelitian PT. Investama Komando Security.

### 2.3 Kerangka Berfikir



### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk pernyataan permasalahan. Sebab memiliki sifat pendahuluan, bahwa harus meyakinkan dengan bukti nyata guna dikumpulkan. Menurut ringkasan masalah, tujuan penelitian serta hasil penelitian sebelumnya serta kerangka pemikiran teori, dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

#### 2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Meftahudin (2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Sam Adinata, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, hipotesis dapat didefinisikan sebagai berikut :

H1: Semakin tinggi tingkat kepemimpinan islami, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan

#### 2.4.2 Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Suhakim (2020); Riyana dkk (2021); (Abdul *et al.*, n.d.) menemukan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Maryanti, 2021) menyatakan bahwa locus of control dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Semakin tinggi tingkat Locus of Control, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan

#### 2.4.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Berliana & Arsanti, 2018) dapat menyimpulkan bahwa perilaku kerja yang inovatif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Schuh *et al* (2018); Wang & Shupei (2018) juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Semakin tinggi tingkat Perilaku Kerja Inovatif, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dimulai melakukan pengerjaan laporan penelitian pada Februari 2023 dan berlangsung hingga selesai. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di PT. Investama Komando Security yang beralamat di Dusun II, Makamhaji, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah, 57161.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data angka. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Dari kedua variabel tersebut yang nantinya akan di teliti sejauhmana variabel dependen dapat mempengaruhi variabel independen (Sugiyono, 2018).

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) populasi ialah suatu wilayah generalisasi yang memuat obyek atau subyek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna diteliti lalu dibuat kesimpulan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Populasi merupakan data, bukan orang atau benda (Nazir dalam Unaradjan, 2019). Populasi dalam penelitian ini pegawai PT. Investama Komando Security yang berjumlah sebanyak 200 pegawai.

### 3.3.2 Sampel

Sampel ialah bagian yang dapat menjelaskan gambaran umum dari populasi. Suatu sampel penelitian memiliki karakteristik yang mirip atau serupa dengan populasinya, sehingga sampel tersebut dapat mewakili populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Pengambilan sampel untuk penelitian ini memakai rumus Slovin. Tujuan rumus Slovin ialah guna meminimalkan ukuran sampel. Slovin mengandung unsur ketidaktepatan karena memiliki kesalahan sampling yang wajar. Nilai toleransi ini ditentukan sebagai presentase 5%.

Rumus Slovin yang dipakai ialah  $n = N / (1 + Ne^2)$

$$N = 200$$

$$Ne^2 = 5\% = 0,0025$$

$$n = N \frac{N}{1 + N(e)} = \frac{200}{1 + 0,0025} = 133 \text{ sampel}$$

Maka didapatkan hasil bahwa sampel yang digunakan yaitu Karyawan PT. Investama Komando Security sejumlah 133 karyawan .

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling ialah metode pengambilan sampel yang representatif dari suatu populasi. Pengambilan sampel ini harus dilakukan untuk mendapatkan sampel yang benar-benar representatif yang menggambarkan keadaan sebenarnya dari populasi. Ada dua jenis teknik sampling dalam penelitian yang biasa diperlukan, yaitu 1. Probability sampling dan 2. Non-probability sampling (Unaradjan, 2019).

Probability sampling ialah metode pengambilan sampel yang memberikan setiap elemen (anggota) populasi kesempatan yang sama untuk dipilih. Sedangkan non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan semua elemen atau individu dalam suatu populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Hermawan, 2019).

Teknik pengambilan sampel yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ialah teknik probability sampling yang menggunakan metode simple random sampling, menurut Jogiyanto (2019) metode ini dilakukan dengan cara mengambil langsung dari suatu populasi dengan cara acak ataupun random (Latifah, 2020). Sampel untuk penelitian ini ialah karyawan PT. Investama Komando Security.

### **3.4 Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek yang diteliti (Sanusi, 2018). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada reponden dengan tujuan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Menurut (Sugiyono, 2018), Data sekunder adalah data yang tidak diserahkan langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dapat berupa file dokumen

atau dapat diperoleh dari penelitian sebelumnya melalui orang lain, buku, jurnal online, dan penelitian terdahulu sebagai data tambahan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sampel. Teknik pengumpulan data bergantung pada strategi dan sumber data. Teknik pengumpulan data bisa diterapkan melalui wawancara (interview), angket (pertanyaan), observasi (pengamatan), survey, cara database serta teknik simulasi angka matematis (Jogiyanto, 2018 dalam (Latifah, 2020)).

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang sudah disusun untuk memperoleh data yang diinginkan oleh peneliti. Ada dua jenis pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner ini, yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Peneliti menggunakan skala likert. Skala likert adalah kuesioner tertutup. Satu item positif memiliki skor untuk setiap opsi, yaitu Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Netral = 3, Tidak Setuju = 2, dan Sangat Tidak Setuju = 1 (Wasis, 2019). Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami, locus of control, perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT. Investama Komando Security

### **3.6 Variabel Penelitian**

#### **3.6.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)**

Variabel dependen disebut sebagai hasil, kriteria, dan variabel hasil. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel independen (Sugiyono, 2017)

### 3.6.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas disebut sebagai variabel stimulus, atau prediktor. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau terjadinya variabel dependen (Sugiyono, 2017)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Deskripsi dari setiap variabel yang dipakai untuk menentukan indikator yang membuatnya. Definisi tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1  
Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator	Sumber Rujukan
1.	Kepemimpinan Islami (X1)	Kepemimpinan islam adalah kepemimpinan yang selalu berpegang pada Al-Qur'an dan Hadits.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Amanah</li><li>• Etis</li><li>• Spiritual</li><li>• Sidiq</li><li>• Fathanah</li><li>• Tabligh</li></ul>	(Sugiono & Nurjalil, 2022)
2.	Locus Of Control (X2)	Locus of control adalah sikap seseorang yang percaya bahwa apa yang terjadi di dalam dirinya adalah hasil dari tindakannya sendiri	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bersungguh-sungguh</li><li>• Pantang menyerah</li><li>• Memiliki prestasi yang tinggi</li><li>• Keberhasilan yang diperoleh sebanding dengan usaha yang dilakukan</li></ul>	(Rahayuningsih 2019)
3.	Perilaku Kerja Inovatif (X3)	Perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang sengaja untuk	<ul style="list-style-type: none"><li>• Idea generation</li><li>• Idea promotion</li><li>• Idea implementation</li></ul>	(Hadi, 2020)

		mempromosikan, ada ide-ide baru yang tidak praktis untuk pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau perusahaannya		
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui tugas pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja itu adalah hasil keterampilan, kemampuan, dan keinginan yang diperoleh.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Pelaksanaan tugas</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	(Mangkunegara, 2021)

### 3.8 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode pengumpulan dan penyajian suatu gugus untuk memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan populasi dalam hal persentase, rata-rata, median, modus, varians, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum dan tabel distribusi frekuensi (Umar H. , 2017)

### 3.9 Teknik Analisis Data

Ada dua metode untuk analisis kuantitatif, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah metode yang dipakai untuk mengevaluasi sampel data dan penerapan hasilnya pada populasi. Statistik ini penting ketika sampel diambil dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya dan sampel diambil secara acak. Ini sering disebut statistik induktif atau probabilistik karena menarik kesimpulan tentang populasi berdasarkan data pengamatan dan kemungkinan fakta. Statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis jalur (Hermawan, 2019)

### 3.9.1 Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah data langsung yang diperoleh dari subjek penelitian yang dibagikan kepada peneliti. Kuesioner dapat dikatakan valid jika diukur dengan kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas pada masing-masing pertanyaan hasil dari r-hitung akan dibandingkan dengan r-tabel, dengan rumus  $df = n-2$  untuk signifikan 5% serta  $n =$  jumlah sampe. Bila suatu nilai signifikan  $< a (0,05)$  sehingga bisa diartikan valid, dan bila suatu nilai signifikan  $> a (0,05)$  sehingga dapat diartikan tidak valid (Sugiyono, 2018).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kesesuaian serta kestabilan data. Data tersebut dapat diartikan tidak reliabel karena menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika hasil perhitungannya dapat sebanding. Kriteria yang digunakan dalam pengukuran uji reliabilitas misalnya (Sugiyono, 2018) :

- Bila Cronbach Alpha  $> 0,60$  bahwa dinyatakan reliable

- Bila Cronbach Alpha  $< 0,60$  bahwa dinyatakan tidak reliable

### 3. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah susunan penyatuan serta penyajian suatu prosesi menjelang menerimakan keterangan yang bermanfaat. Statistik deskriptif dikehendaki guna menggambarkan perihal komunitas didalam hal persentase, mean, median, modus, varians, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi

#### 3.9.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah pengujian yang dirancang guna memeriksa model variabel independen dan dependen dengan atau tanpa distribusi normal. Model regresi yang baik adalah regresi yang berdistribusi normal atau cenderung ke arah normal. Uji normalitas data pada tingkat probabilitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang disertakan dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05 (Ghozali, 2018)

Adapun ciri-ciri yang digunakan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu :

- Bila probabilitas dari (sig)  $> 0,05$  dikatakan data terdistribusi normal
- Bila probabilitas dari (sig)  $< 0,05$  dikatakan data tidak terdistribusi normal

##### 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan memeriksa apakah model regresi menemukan hubungan dengan variabel independen. Model regresi baik karena tidak bergantung pada variabel bebas. Uji multikolonieritas dapat diamati melalui toleransi dan variabel faktor inflasi (VIF) (Ghozali, 2018)

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji VIF antara lain :

- Jika nilai tolerance > 0,10 dengan VIF < 10 berarti tidak ditemui multikolinieritas didalam data
- Jika nilai tolerance < 0,10 dengan VIF > 10 berarti ditemui multikolinieritas didalam data

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian yang teramati dalam model regresi relatif satu sama lain dan dianggap baik jika tidak terjadi Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas (Ghozali, 2018).

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas yaitu :

- Jika nilai probability (sig) > alpha (0,05 atau 5%) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai probability (sig) < alpha (0,05 atau 5%) berarti terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda memiliki tujuan yang berguna memperkirakan prediktor tinggi ataupun rendah dari variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2018)

Model penelitiannya yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1\chi_1 + \beta_2\chi_2 + \beta_3\chi_3$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Minat Beli)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Label Halal

$\chi_1$  = Label Halal

$\beta_2$  = Koefisien Kesadaran Halal

$\chi_2$  = Kesadaran Halal

$\beta_3$  = Koefisien Religiusitas

$\chi_3$  = Religiusitas

### 3.9.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dimanfaatkan guna menghitung besaran pengaruh teknik regresi ketika menginterpretasikan variabel dependen. Koefisien determinasi atau adjusted  $R^2$  adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika nilai koefisien determinasi mengarah ke angka satu berarti variabel bebas (X) berpengaruh besar kepada variabel terikat (Y). Bila nilai koefisien determinasi menjadi kecil hingga nol, berarti pengaruh variabel bebas (X) kepada variabel terikat kecil (Y) (Ferdinand, A. , 2019).

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji f dimanfaatkan guna menginformasikan seluruh variabel independen yang terdapat didalam model penelitian mempunyai dampak secara bersama-sama kepada variabel dependen. Didalam penelitian ini uji f memanfaatkan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% (Ghozali, 2018)

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji f sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  dengan  $f$  hitung  $> f$  tabel, berarti seluruh variabel independen memiliki dampak kepada variabel dependen.

b) Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  dengan  $f$  hitung  $< f$  tabel, berarti variabel independen tidak memiliki dampak yang signifikan kepada variabel dependen.

### 3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji-t digunakan dalam penelitian ini taraf signifikan sebanyak 0,05 atau 5% (Ghozali, 2018).

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji t antara lain :

- a) Bila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  kemudian  $f$  hitung  $> f$  tabel, berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) Bila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  kemudian  $f$  hitung  $< f$  tabel, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

## **BAB IV**

### **HASIL PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY adalah Perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan yang memiliki izin dari Mabes Polri dengan No. SI / 7237 / XI / YAN.2.14. / 2019 yang dikeluarkan pada tanggal 29 November 2019 tentang Badan Usaha Jasa Pengamanan. Didukung oleh professional yang berpengalaman di bidangnya, pribadi-pribadi yang terlatih, terdidik, memiliki dedikasi tinggi dan senantiasa memenuhi kepuasan oleh pengguna jasa. PT. Investama Komando Security selalu mementingkan pelayanan yang baik agar para pengguna dapat merasakan manfaat dan keuntungan yang maksimal.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

###### **VISI**

Profesional, Prima dan Terpercaya

###### **MISI**

- Menciptakan dan memberikan Pelayanan terbaik kepada Mitra Kerjasama.
- Memberikan pendidikan dan arahan terkontrol pada satuan anggota Satpam.
- Menjunjung tinggi profesionalisme kerja.

## 4.2 Karakteristik Responden

### 4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada table 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1  
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	133	100%
	Total	133	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa responden 100% berjenis kelamin laki-laki, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Investama Komando Security berjenis kelamin laki-laki.

### 4.2.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia pada table 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2  
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	17-25 Tahun	49	36,8 %
2	26-35 Tahun	41	30,8 %
3	36-45 Tahun	30	22,6 %
4	46-55 Tahun	13	9,8 %
	Total	133	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bila responden dengan jumlah paling rendah adalah responden umur 46-55 tahun ialah sebanyak 13 karyawan ataupun sebesar 9,8%, selanjutnya umur 36-45 tahun sebanyak 30 karyawan ataupun sebesar 22,6%, kemudian responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 41 karyawan ataupun

30,8%, dan yang terakhir responden dengan jumlah tertinggi ialah umur 17-25 tahun sebanyak 49 karyawan ataupun sebesar 36,8%.

#### 4.2.3 Deskripsi Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendapatan pada table 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3  
Jumlah Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah	Presentase
1	<2 Juta	54	40,6%
2	2-5 Juta	79	59,4%
	Total	133	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui pendapatan karyawan <2 juta sebanyak 54 karyawan atau sebesar 40,6%, kemudian pendapatan 2-5 juta ialah 79 karyawan atau sebesar 59,4%. Sehingga pendapatan pegawai yang paling banyak ialah 2-5 juta.

#### 4.2.4 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada table 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4  
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	133	100%
2	D1/D2/D3	0	0
	Total	133	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Investama Komando Security berpendidikan SMA/SMK, dengan jumlah 133 karyawan atau sebesar 100%.

#### 4.2.5 Deskripsi Berdasarkan Pengalaman

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, memberikan informasi tentang karakteristik responden berdasarkan pengalaman pada table 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5  
Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman

No	Pengalaman	Jumlah	Presentase
1	<2 Tahun	52	39,1%
2	2-5 Tahun	81	60,9%
	Total	133	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui pengalaman karyawan <2 tahun sebanyak 52 karyawan atau sebesar 39,1%, kemudian pengalaman 2-5 tahun ialah 81 karyawan atau sebesar 60,9%. Sehingga pengalaman karyawan yang paling banyak ialah 2-5 tahun.

### 4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel berperan guna membaca tanggapan responden atas variabel kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Data variabel penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner akhirnya bisa difungsikan guna mendapati kecondongan tanggapan responden untuk setiap variabel yang ada dengan berpedoman nilai rata-rata hasil perhitungan di excel.

Ada sejumlah hal yang termuat di dalam analisis deskriptif variabel, semacam nilai minimum, maksimum, dan rata-rata. Nilai yang didapat dari nilai interval pada penelitian, nilai 5 merupakan nilai maksimum dan nilai 1 merupakan nilai minimum. Dibawah ini adalah tabel rentang yang digunakan untuk menganalisis tanggapan responden:

Tabel 4.6  
Interval berdasarkan mean

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Sedang
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Husein (2011)

A. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ )

Variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) ditaksir dengan delapan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Berikut tabel penilaian terhadap delapan pernyataan dalam variabel kepemimpinan islami:

Tabel 4.7  
Deskripsi Variabel Kepemimpinan Islami

No	Pernyataan	Total Rata-Rata
1	Pemimpin saya adalah pemimpin yang etis dan memegang norma agama	4.3
2	Pemimpin saya adalah pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip spiritual di perusahaan	4.28
3	Pemimpin saya memiliki kejelasan visi dan amanah	4.21
4	Pimpinan saya mempertimbangkan keputusannya berdasarkan nilai etika dan moral	4.13
5	Pimpinan saya selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan	3.92
6	Pimpinan saya selalu melakukan doa bersama sebelum bekerja	3.96
7	Pemimpin saya adalah pemimpin yang mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan	4.2
8	Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	4.08

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan data hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang tersedia pada variabel kepemimpinan islami menyandang kategori yang sangat tinggi, yaitu ditinjau pada nilai rata-rata yang berkisar dari 3.92 sampai dengan 4.3.

Artinya, pernyataan yang berbunyi pemimpin saya adalah pemimpin yang etis dan memegang norma agama, pemimpin saya adalah pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip spiritual di perusahaan, pemimpin saya memiliki kejelasan visi dan amanah, pimpinan saya mempertimbangkan keputusannya berdasarkan nilai etika dan moral, pimpinan saya selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan, pimpinan saya selalu melakukan doa bersama sebelum bekerja, pemimpin saya adalah pemimpin yang mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan, pemimpin saya mampu mengkomunikasikan dengan baik strategi yang akan diterapkan kepada responden penelitian.

Hal ini menerangkan bahwa responden menganggap kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security memegang pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan.

#### B. Deskripsi Variabel Locus of Control ( $X_2$ )

Variabel Locus of Control ( $X_2$ ) ditaksir dengan enam pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Dibawah ini adalah tabel penilaian untuk keenam pernyataan sebagai pengganti variabel locus of control:

Tabel 4.8  
Deskripsi Variabel Locus of Control

No	Pernyataan	Total Rata-Rata
1	Saya bekerja dengan list yang telah saya buat sebelumnya	3.87
2	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan imbalan yang baik	3.84
3	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik jika saya sungguh-sungguh	3.82
4	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target	3.91
5	Saya mendapatkan prestasi dengan baik atas kemampuan yang saya miliki	3.95
6	Saya selalu memperoleh apa yang saya usahakan	4.04

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan data hasil jawaban responden diatas bisa dilihat bahwa pernyataan yang tersedia pada variabel locus of control menyandang kategori yang sangat tinggi, yaitu ditinjau pada nilai rata-rata yang berkisar dari 3.82 sampai dengan 4.04.

Artinya, pernyataan yang berbunyi saya bekerja dengan list yang telah saya buat sebelumnya, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan imbalan yang baik, saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika saya sungguh-sungguh, pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target, saya mendapatkan prestasi dengan baik atas kemampuan yang saya miliki, saya selalu memperoleh apa yang saya usahakan disetujui oleh responden penelitian.

Hal ini menerangkan bahwa responden menganggap locus of control terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security memegang pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan.

C. Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_3$ )

Variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_3$ ) ditaksir dengan delapan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Berikut tabel penilaian terhadap delapan pernyataan dalam variabel perilaku kerja inovatif:

Tabel 4.9  
Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Inovatif

No	Pernyataan	Total Rata-Rata
1	Saya mampu mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja	3.96
2	Saya selalu mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik	4.0
3	Saya mampu menghasilkan solusi yang original dalam menyelesaikan masalah	3.96
4	Saya mampu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru ditempat kerja	3.89
5	Saya mengaplikasikan ide didalam pekerjaan	3.83
6	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif	4.04
7	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru	3.96
8	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan	3.95

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan data hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang tersedia pada variabel perilaku kerja inovatif menyandang kategori yang sangat tinggi, yaitu ditinjau pada nilai rata-rata yang berkisar dari 3.83 sampai dengan 4.0.

Artinya, pernyataan yang berbunyi saya mampu mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja, saya selalu mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik, saya mampu menghasilkan solusi yang original dalam menyelesaikan masalah, saya mampu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru di tempat kerja, saya mengaplikasikan ide didalam pekerjaan, saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif, saya berusaha mencari metode kerja yang baru, saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan dan disetujui oleh responden penelitian.

Hal ini menerangkan bahwa responden menganggap perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security memegang pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen Penelitian bertujuan agar dapat menentukan apakah permintaan tersebut valid atau tidak, dan untuk mengetahui apakah perangkat tersebut aman atau tidaknya. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi: 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas.

##### 4.3.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas memakai data langsung dari subjek penelitian sebagai data persamaan yang dilaporkan peneliti. Uji validasi bermanfaat untuk mengetahui kelayakan kuesioner, suatu kuesioner disebut valid bila interpretasinya bisa diukur pada kuesioner. Uji validitas setiap soal akibat berasal  $r$ -hitung akan dibandingkan menggunakan  $r$ -tabel, menggunakan rumus  $df=n-2$  untuk signifikan 5% dan  $n$  = jumlah sampel. Bila nilai signifikan  $< \alpha$  (0,05) sehingga bisa diartikan valid, dan bila suatu nilai signifikan  $> \alpha$  (0,05) diinterpretasikan tidak valid (Sugiyono, 2018)

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 130, sehingga diperoleh  $df=130-2 = 128$ , dengan Sig ( $\alpha = 0,05$ ) maka didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,1722.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Validitas
Kepemimpinan Islami	X1.1	0,758	0,1722	Valid
	X1.2	0,756	0,1722	Valid
	X1.3	0,737	0,1722	Valid
	X1.4	0,599	0,1722	Valid
	X1.5	0,694	0,1722	Valid
	X1.6	0,703	0,1722	Valid
	X1.7	0,732	0,1722	Valid
	X1.8	0,719	0,1722	Valid
Locus of Control	X2.1	0,527	0,1722	Valid
	X2.2	0,601	0,1722	Valid
	X2.3	0,729	0,1722	Valid
	X2.4	0,790	0,1722	Valid
	X2.5	0,815	0,1722	Valid
	X2.6	0,763	0,1722	Valid
Perilaku Kerja Inovatif	X3.1	0,704	0,1722	Valid
	X3.2	0,704	0,1722	Valid
	X3.3	0,736	0,1722	Valid
	X3.4	0,728	0,1722	Valid
	X3.5	0,637	0,1722	Valid
	X3.6	0,678	0,1722	Valid
	X3.7	0,690	0,1722	Valid
	X3.8	0,612	0,1722	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,674	0,1722	Valid
	Y2	0,714	0,1722	Valid
	Y3	0,725	0,1722	Valid
	Y4	0,662	0,1722	Valid
	Y5	0,713	0,1722	Valid
	Y6	0,628	0,1722	Valid
	Y7	0,695	0,1722	Valid
	Y8	0,662	0,1722	Valid
	Y9	0,645	0,1722	Valid
	Y10	0,664	0,1722	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa seluruh variabel  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya pertanyaan tersebut dapat mengukur variabel terukur, atau seluruh pertanyaan tadi valid. Merupakan seluruh pertanyaan mampu mengukur variabel kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas data atau hasil data yang pengolahannya tidak lagi dapat diandalkan karena mengarah pada hasil yang bias. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel bila hasil pengukurannya stabil. Kriteria yang digunakan untuk mengukur uji reliabilitas antara lain: Jika Cronbach Alpha  $\alpha > 0,60$  dianggap reliabel, dan jika Cronbach Alpha  $\alpha < 0,60$  maka dianggap tidak reliabel (Sugiyono, 2018)

Tabel 4.11  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,862	0,60	Reliabel
Locus of Control	0,805	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,843	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2023

Hal ini ditunjukkan dari hasil uji reliabilitas keempat variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$ . Dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada variabel kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan bisa dipercaya atau handal sebagai alat ukur.

### 4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018), Uji normalitas dirancang untuk menguji model regresi dengan distribusi normal dari variabel independen dan dependen. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau menuju normal. Untuk menguji normalitas data digunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang termasuk dalam program SPSS dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,05. Sifat-sifat yang digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah: Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal dan jika probabilitas (sig) < 0,05 dianggap data tidak normal

Tabel 4.12  
Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88105159
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.034
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa ukuran Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200. Dikatakan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa data yang tersisa berdistribusi normal.

#### 4.3.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan model regresi antara satu pandangan dengan pandangan yang lain dan dianggap baik jika tidak terjadi Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas. Untuk mempelajari heteroskedastisitas, peneliti bisa menguji koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel independen dan variabel pengganggu. Probabilitas (sig) > 0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4.13  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients			
Variabel	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	2.603	0.010	
Kepemimpinan Islami	4.926	0,000	Terjadi Heteroskedastisitas
Locus of Control	5.489	0,000	Terjadi Heteroskedastisitas
Perilaku Kerja Inovatif	2.861	0,005	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah tahun 2023

Terlihat dari hasil heteroskedastisitas yang dilaksanakan melalui uji glejser, terlihat bahwa nilai signifikansi hasil heteroskedastisitas tersebut di atas secara keseluruhan memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Variabel kepemimpinan islami membuktikan hasil  $0,000 < 0,05$ , maka letak variabel locus of control membuktikan hasil  $0,000 < 0,05$ , dan variabel perilaku kerja inovatif membuktikan hasil  $0,005 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas memiliki gejala heteroskedastisitas.

#### 4.3.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan hubungan dengan variabel bebas. Model regresi yang tidak memiliki hubungan dengan variabel bebas dapat dikatakan baik. Uji multikolinearitas dapat dipantau dengan menggunakan nilai tolerance serta variabel inflation factor (VIF). Kriteria yang digunakan dalam uji VIF adalah : Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dengan  $VIF < 10$  berarti belum ditemukan multikolineritas didalam data. Melainkan, Apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dengan  $VIF > 10$  berarti ditemukan multikolineritas didalam data (Ghozali, 2018)

Tabel 4.14  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,462	2,164	Bebas Multikolinearitas
Locus of Control	0,430	2,327	Bebas Multikolinearitas
Perilaku Kerja Inovatif	0,555	1,803	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF kepemimpinan islami adalah 0,462 dan VIF 2,164, locus of control nilai *tolerancenya* adalah 0,430 dan

VIF 2,327 dan perilaku kerja inovatif nilai *tolerancenya* adalah 0,555 dan VIF 1,803. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 0,10 yang berarti variabel penelitian dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dikatakan tidak mengalami gangguan multikolinearitas pada model regresi, sehingga dapat memenuhi persyaratan analisis regresi.

#### 4.3.4 Hasil Uji Ketetapan Model

##### 4.3.4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengestimasi derajat pengaruh model regresi terhadap interpretasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi atau adjusted  $R^2$  terletak antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Bila nilai koefisien determinasi yang mengarah ke angka satu artinya mengubah variabel bebas (X) menjadi variabel terikat (Y). Bila nilai koefisien determinasi menjadi kecil hingga nol, sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) kecil (Ferdinand, A. , 2017).

Tabel 4.15  
Hasil Uji  $R^2$   
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.690	1,90300

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,690 hal ini artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar ,69,0%.

Sebaliknya ( $100\% - 69,0\% = 31,0\%$ ) 31,0% diartikan oleh faktor lain yang belum dipertimbangkan pada penelitian ini.

#### 4.3.4.2 Hasil Uji F (Pengujian Simultan)

Uji f dimanfaatkan guna menginformasikan semua variabel independen yang terdapat didalam model penelitian mempunyai dampak secara bersama-sama kepada variabel dependen. Didalam penelitian ini uji f digunakan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Jadi, ciri dalam uji F adalah jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  kemudian  $f$  hitung  $> f$  tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan nilai dari probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $f$  hitung  $< f$  tabel, berarti bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4.16  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1076.185	3	358.728	99.079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	467.063	129	3.621		
	Total	1543.248	132			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah tahun 2023

$F_{tabel} = 2,67$  (diambil dari  $F_{tabel}$ ), maka dari perhitungan data yang diambil diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $99.079 > 2,67$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Uji regresi linear berganda dimanfaatkan guna meneliti dampak dari satu ataupun lebih variabel bebas kepada variabel terikat. Regresi berganda mempunyai tujuan yang berguna buat memprediksi tinggi ataupun rendah variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen untuk menjadi suatu prediktor nilai. Hasil analisis regresi linier berganda akan menguji sejauh mana kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif mempengaruhi kinerja karyawan (Sugiyono, 2018).

Tabel 4.17  
Hasil Uji Regresi Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.575	2.142		2.603	.010
	X1	.436	.088	.351	4.926	.000
	X2	.578	.105	.406	5.489	.000
	X3	.220	.077	.186	2.861	.005

a. Dependent Variable: Y

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

$$Y = 5.575 + 0,436 P + 0,578 PK + 0,220 MK$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5.575, artinya jika skor independen (kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif) adalah 0, maka kinerja karyawan adalah 5.575.

2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan islami (X1) sebesar 0,436 artinya jika nilai variabel independen lainnya tetap (konstan) setiap kenaikan 1 satuan pada kepemimpinan islami akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,436.
3. Nilai koefisien regresi variabel locus of control sebesar 0,578 yang berarti jika nilai variabel independen lainnya tetap (konstan) setiap kenaikan 1 satuan pada locus of control akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,578.
4. Nilai koefisien regresi variabel perilaku kerja inovatif sebesar 0,220 artinya jika nilai variabel independen lainnya (konstan) maka setiap kenaikan 1 satuan perilaku kerja inovatif akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,220.

#### 4.3.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Kemudian sifat-sifat yang digunakan dalam uji t adalah jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  dan  $f$  hitung  $> f$  tabel, berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 4.18  
Hasil Uji T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.575	2.142		2.603	.010
X1	.436	.088	.351	4.926	.000
X2	.578	.105	.406	5.489	.000
X3	.220	.077	.186	2.861	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh hasil uji-t sebagai berikut:

Hasil probabilitas signifikan untuk variabel kepemimpinan islami (X1) adalah 0,00. Dengan signifikansi adalah  $0,00 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa variabel kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil probabilitas signifikansi variabel locus of control (X2) adalah 0,00. Dengan signifikansi adalah  $0,00 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti letak variabel locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil probabilitas signifikansi variabel perilaku kerja inovatif (X3) adalah 0,005. Dengan signifikansi  $0,005 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data**

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Locus of Control, dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Investama Komando Security” diperoleh hasil sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security**

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan islami mempresentasikan nilai signifikansi t sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga

dapat ditegaskan bahwa variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security

Pada nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) variabel kepemimpinan islami mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,436 artinya jika nilai variabel independen lainnya tetap (konstan) setiap kenaikan 1 satuan pada kepemimpinan islami akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,436, sehingga berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan islami, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa dari 133 responden pada pernyataan pertama tentang para pemimpin PT. Investama Komando Security sudah memegang norma agama, terdapat sebanyak 42 orang atau 30,2% menyatakan sangat setuju ; 89 orang atau 64,0% setuju ; 2 orang atau 1,4% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua tentang para pemimpin PT. Investama Komando Security sudah menerapkan prinsip-prinsip spiritual, terdapat sebanyak 40 orang atau 28,8% menyatakan sangat setuju ; 90 orang atau 64,7% setuju ; 3 orang atau 2,2% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga tentang para pemimpin PT. Investama Komando Security sudah memiliki visi dan amanah, terdapat sebanyak 31 orang atau 22,3% menyatakan sangat setuju ; 99 orang atau 71,2% setuju ; 3 orang atau 2,2% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keempat tentang para pemimpin PT. Investama Komando Security sudah mempertimbangkan keputusan berdasarkan nilai etika dan moral, terdapat sebanyak 21 orang atau 15,1% menyatakan sangat setuju ; 108 orang atau

77,7% setuju ; 4 orang atau 2,9% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kelima tentang para pemimpin PT. Investama Komando Security sudah membangun optimisme, terdapat sebanyak 10 orang atau 7,2% menyatakan sangat setuju ; 103 orang atau 74,1% setuju ; 20 orang atau 14,4% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keenam tentang para pemimpin PT. Investama Komando Security sudah meyakinkan tujuan dapat dicapai, terdapat sebanyak 12 orang atau 8,6% sangat setuju ; 104 orang atau 74,8% setuju ; 17 orang atau 12,2% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketujuh tentang para pemimpin PT. Investama Komando Security sudah mengikuti pedoman perusahaan, terdapat sebanyak 36 orang atau 25,9% sangat setuju ; 88 orang atau 63,3% setuju ; 9 orang atau 6,5% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedelapan tentang para pemimpin PT. Investama Komando Security sudah mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan, terdapat sebanyak 22 orang atau 15,8% sangat setuju ; 99 orang atau 71,2% setuju ; 12 orang atau 8,6% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan pimpinan saya mempertimbangkan keputusannya berdasarkan nilai etika dan moral telah menepati nilai tertinggi (4.3), sehingga dapat diketahui bahwa para pemimpin PT. Investama Komando Security telah menerapkan usaha perusahaan yang memiliki orang

islam. Sementara pernyataan pemimpin saya adalah pemimpin yang mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan menepati nilai terendah (3.92), ini dapat diartikan bahwa para pemimpin PT. Investama Komando Security bersedia menepati contoh teladan dalam islam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diselenggarakan oleh Khoerul, 2018; Mahmudah, 2019; Desy Nur, 2018; Aditya Reza, 2018; Saputra, 2019 yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Locus of Control terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security**

Berdasarkan hasil uji t, variabel locus of control mempresentasikan nilai signifikansi t sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditegaskan bahwa variabel locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.

Pada nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) variabel locus of control mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,578 yang berarti jika nilai variabel independen lainnya tetap (konstan) setiap kenaikan 1 satuan pada locus of control akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,578. Sehingga berarti semakin tinggi locus of control maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa dari 133 responden pada pernyataan pertama tentang responden bekerja dengan list yang telah dibuat sebelumnya, terdapat sebanyak 4 orang atau 2,9% menyatakan sangat setuju ; 108 orang atau 77,7% setuju ; 21 orang atau 15,1% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua tentang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan imbalan yang baik, terdapat sebanyak 6 orang atau 4,3% menyatakan sangat setuju ; 100 orang atau 71,9% setuju ; 27 orang atau 19,4% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga tentang responden melakukan pekerjaan dengan baik jika sungguh-sungguh, terdapat sebanyak 10 orang atau 7,2% menyatakan sangat setuju ; 89 orang atau 64,0% setuju ; 34 orang atau 24,5% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keempat tentang pekerjaan yang responden lakukan selalu mencapai target, terdapat sebanyak 21 orang atau 15,1% menyatakan sangat setuju ; 79 orang atau 56,8% setuju ; 33 orang atau 23,7% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kelima tentang responden mendapatkan prestasi dengan baik atas kemampuan yang saya miliki, terdapat sebanyak 25 orang atau 18,0% menyatakan sangat setuju ; 77 orang atau 55,4% setuju ; 31 orang atau 22,3% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keenam tentang responden selalu memperoleh apa yang responden usahakan, terdapat sebanyak 27 orang atau 19,4% menyatakan sangat setuju ; 84 orang atau 60,4% setuju ; 22 orang atau 15,8% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan responden selalu memperoleh apa yang mereka usahakan telah menepati nilai tertinggi (4.04), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan sudah melakukan atau memberikan tanggung

jawab yang baik terhadap perusahaan. Sementara, pernyataan responden mampu melakukan pekerjaan dengan baik jika saya sungguh-sungguh menepati nilai terendah (3.82) ini dapat diartikan bahwa responden mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik apabila saya melakukannya dengan serius.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diselenggarakan oleh Diah, Suwondo, & Sutanto (2018) yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security**

Berdasarkan hasil uji t, variabel perilaku kerja inovatif mempresentasikan nilai signifikansi t sebesar  $0,005 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditegaskan bahwa variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.

Pada nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) variabel perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,220 artinya jika nilai variabel independen lainnya (konstan) maka setiap kenaikan 1 satuan perilaku kerja inovatif akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,220. Sehingga berarti semakin tinggi perilaku kerja inovatif, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa dari 133 responden pada pernyataan pertama tentang responden mampu mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja, terdapat sebanyak 15 orang atau 10,8% menyatakan sangat setuju ; 98 orang atau 70,5% setuju ; 20 orang atau 14,4% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua tentang responden selalu mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik, terdapat sebanyak 15 orang atau 10,8% menyatakan sangat setuju ; 103 orang atau 74,1% setuju ; 15 orang atau 10,8% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga tentang responden mampu menghasilkan solusi yang original dalam menyelesaikan masalah, terdapat sebanyak 22 orang atau 11,5% menyatakan sangat setuju ; 95 orang atau 68,3% setuju ; 16 orang atau 15,1% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keempat tentang responden mampu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru di tempat kerja, terdapat sebanyak 26 orang atau 7,9% menyatakan sangat setuju ; 96 orang atau 69,1% setuju ; 11 orang atau 18,7% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kelima tentang responden mengaplikasikan ide didalam pekerjaan, terdapat 5 orang atau 3,6% menyatakan sangat setuju ; 101 orang atau 72,7% setuju ; 27 orang atau 19,4% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keenam tentang responden mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif, terdapat sebanyak 24 orang atau 17,3% menyatakan sangat setuju ; 90 orang atau 64,7% setuju ; 19 orang atau 13,7% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketujuh tentang responden berusaha mencari metode kerja yang baru, terdapat sebanyak 16 orang atau 11,5% menyatakan sangat setuju ; 96 orang atau

69,1% setuju ; 21 orang atau 15,1% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedelapan tentang responden senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan, terdapat sebanyak 15 orang atau 10,8% menyatakan sangat setuju ; 97 69,8% setuju ; 21 orang atau 15,1% netral ; 0 orang atau 0% tidak setuju ; 0 orang atau 0% sangat tidak setuju.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan responden selalu mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik telah menepati nilai tertinggi (4.0), sehingga dapat diartikan bahwa responden selalu mencari cara guna memperbaiki proses atau meningkatkan kualitas kerjanya. Sementara, pernyataan responden mengaplikasikan ide didalam pekerjaan menepati nilai terendah (3.83) ini dapat diartikan bahwa reponden mampu menciptakan hal-hal baru atau cara-cara baru yang berbeda dengan segala hal yang sudah ada sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diselenggarakan oleh Diah, Suwondo, & Sutanto (2018) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan islami, locus of control, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil nilai variabel kepemimpinan islami adalah  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.
2. Hasil nilai variabel locus of control adalah  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.
3. Hasil nilai variabel perilaku kerja inovatif adalah  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai potensi keterbatasan menjadi pertimbangan guna menentukan hasil penelitian yang lebih baik dari peneliti lain. Batasan tersebut antara lain:

1. Kualitas yang dimanfaatkan pada penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk jumlah besar.
2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui beberapa pertanyaan tidak sesuai dengan pendapat responden yang sebenarnya. Data penelitian ini didapatkan sebanyak 200 data responden, tetapi saat dilakukan pengujian data didapatkan hasil bahwa data tidak berdistribusi normal. Sehingga perlu untuk membuang beberapa data outlier agar data dapat berdistribusi normal. Data outlier pada penelitian ini sebanyak tujuh buah data, sehingga sampel yang diperlukan untuk pengujian ini sejumlah 133 data.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran penulis kepada pihak peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk karyawan PT. Investama Komando Security sebaiknya memahami keempat variabel yaitu kepemimpinan islami, locus of control, perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Agar karyawan mengetahui bahwa locus of control memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Locus of control dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kinerjanya secara sungguh-sungguh. Kemudian kepemimpinan islami juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan islami dapat ditingkatkan dengan mengembangkan kepercayaan antara atasan dan bawahan.
2. Perusahaan diharapkan secara aktif memantau dan mengkoordinasikan perubahan peraturan yang ada di perusahaan, sehingga meningkatkan kualitas kinerja

karyawan, selain itu, karyawan dapat mengetahui perkembangan perusahaan dan meningkatkan efisiensi kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza (2018). The Influence Of Islamic Leadership Style, Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Diponegoro: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 235-246.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-14.
- Ajiardani, R., & Anjaningrum, W. (2022). Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group? *Jurnal Ecogen Universitas Negeri Padang*, 5(3), 328-339.
- Antonio, M. (2018). *Bank Syariah Suatu Pengenalan Umum*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Z. (2018). *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alfabet.
- Berliana, V., & Arsanti, T. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, 7(2), 149-161.
- Diah, Suwondo & Sutanto (2018). The Relationship Between Locus of Control, Innovative Work Behavior and Employees Performance. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Dilasari, Mulyati, S., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Financial Literacy, Life Style, Locus Of Control Dan Demografi Terhadap Perilaku Konsumtif Generasi Milenial Di Kota Subang. *Journal of Accounting for Sustainable Society (JASS)*, 2(2), 56-77.
- Elny, S. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Enzo Medan. *Jurnal Wahana Inovasi*, 10(2), 363-369.
- Fatonah, & Helmy, I. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* , 1063 - 1079.

- Fausta, G., & Nelvirita. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Locus of Control Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(2), 377-389.
- Ferdinand, A. . (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gary, Y. (2019). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, 4. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Hakim, A. (2018). *Kepemimpinan Islami*. Semarang: Unissula Press.
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri,Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Fallah*, 254-270.
- Hayati Ginting, I., & Sudardjat, I. (2018). Analisis Strategi Pengembangan BMT Di Kota Medan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 672-684.
- Insyirah, A., & Jasman , J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Locus of Control Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 11(2), 111-119.
- Isnanto dkk, T. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 789-803.
- Jannah M, Suwardi, & Iriyanto, S. (2012). Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang). *Jurnal Ekonomi Islam*, 16-30.
- Jannah M, Suwardi, & Iriyanto, S. (2012). Analisis Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang). *Jurnal Ekonomi Islam*, 16-30.
- Jannah, M., Suwardi, & Iriyanto, S. (2019). analisis kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan. *jurnal ekonomi islam*, 16-30.

- Kamae dkk, A. (2020). Pengaruh Keperibadian Keterbukaan Terhadap Pengalaman Perilaku Kerja Inovatif Dengan Peran Moderasi Etika Kerja Islami. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 22(1), 14-27.
- Kerti Yasa dkk, N. (2021). Peran Perilaku Inovatif Dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258-273.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 33-40.
- Maryanti, P. (2021). Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akunan Publik Di Jawa). *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5(2), 141-165.
- Masyithoh, N. (2021). Analisis Normatif Undang-Undang No 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Atas Status Badan Hukum Dan Pengawasan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Volume V*, 17-36.
- Pradiningtyas , T., & Lukiausti, F. (2019). Pengaruh Pengetahuan Keuangan Dan Sikap Keuangan Terhadap Locus of Control Dan Perilaku Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Ekonomi. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 6(1), 96-112.
- Pramono, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT Msv Pictures Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Universitas Negeri Yogyakarta.
- Puspita , S., & Mamenda. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kurangnya Minat Masyarakat Muslim Menabung di Bank Syariah di Kota Medan*. Sumatra: Skripsi Universitas Sumatra Utara.
- Rahmawati, P., & Halmawati. (2020). Pengaruh Locus of Control dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang. *Wahana Riset Akuntansi*, 8(1), 35-49.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 213-223.

- Rizal dkk, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Pegawai dengan Moderasi Dukungan Organisasi Pada Dinas Pariwisata,, Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 121-128.
- Safitri, D. (2017). *Penyelesaian Pembiayaan Bermasalah pada Koperasi BMT Syariah Makmur Bandar Lampung* . Sumatra: Skripsi Universitas Lampung.
- Sam Adinata, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *E-Jurnal STIE Pasundan Bandung (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi)*, 136-157.
- Sanusi, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra (2019). The Influence of Islamic Leadership and The Work Environment on Employee Performance According to on Islamic Economic Perspective (Study On CV. The Spirit of Jaya, Bangun Sari Village, Negeri Katon District, Pesawaran Regency)
- Sarita, P. (2020). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB group). *Jurnal Nominal*, 4-5.
- Sugiono, & Nurjalil, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, 3(1), 41-49.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widasti, R., & Mursid, A. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal). *Jurnal Magisma*, 10(1), 107-123.
- Wijayanti R, & Meftahudin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM III*, 185-192.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian* . Jakarta: Salemba Empat.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Jadwal Penelitian

#### Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu							
		2022		2023					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
1	Penyusunan Proposal								
2	Konsultasi								
3	Revisi Proposal								
4	Seminar Proposal								
5	Pelaksanaan Penelitian								
6	Penulisan Laporan								
7	Sidang Skripsi / Munaqasah								
8	Revisi skripsi dan yudisium								

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

### **KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY**

Assalamu'alaikum Wr Wb

Saya Nurul Novitasari mahasiswi jurusan Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta tahun 2023 yang saat ini sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami, Locus of Control, dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Investama Komando Security”**. Setiap informasi dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiannya. Oleh karena itu saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti.

Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

#### I. Data Responden

Petunjuk: Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda ceklis (√)

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Umur
  - a. 17-25 tahun

b. 26-35 tahun

c. 36-45 tahun

d. 46-55 tahun

4. Pendidikan

a. Tamat SMA/SMK                      d. S2

b. D1/D2/D3                              e. S3

c. S1

5. Pendapatan

a. <2 juta

b. 2-5 juta

c. 5-10 juta

d. >10 juta

6. Pengalaman

a. <2 tahun

b. 2-5 tahun

c. 5-10 tahun

d. >10 tahun

II. Pertanyaan Kuesioner

Petunjuk:

Isilah semua data pertanyaan dalam kuesioner sesuai dengan kenyataan, dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kotak pilihan yang sudah tersedia!

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

A. Kepemimpinan Islami

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin saya adalah pemimpin yang etis dan memegang norma agama					
2.	Pemimpin saya adalah pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip spiritual di perusahaan					
3.	Pemimpin saya memiliki kejelasan visi dan amanah					
4.	Pimpinan saya mempertimbangkan keputusannya berdasarkan nilai etika dan moral					
5.	Pimpinan saya membangun optimisme tentang masa depan					
6.	Pimpinan saya mampu meyakinkan bahwa tujuan dapat dicapai					
7.	Pemimpin saya adalah pemimpin yang mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Pemimpin saya mampu					

	berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan					
--	--	--	--	--	--	--

B. Locus Of Control

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja dengan list yang telah saya buat sebelumnya					
2.	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan imbalan yang baik					
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik jika saya sungguh-sungguh					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target					
5.	Saya mendapatkan prestasi dengan baik atas kemampuan yang saya miliki					
6.	Saya selalu memperoleh apa yang saya usahakan					

C. Perilaku Kerja Inovatif

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja					
2.	Saya selalu mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik					
3.	Saya mampu menghasilkan solusi yang original dalam menyelesaikan masalah					
4.	Saya mampu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru di tempat kerja					
5.	Saya mengaplikasikan ide didalam pekerjaan					
6.	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif					
7.	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru					
8.	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan					

#### D. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan mampu memnuhi target/jumlah pendapatan					
2.	Karyawan mampu bekerja lebih baku					

	dibandingkan karyawan yang lain					
3.	Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien					
4.	Saya berkontribusi meningkatkan profitabilitas perusahaan					
5.	Saya bekerja dengan baik antar sesama rekan kerja					
6.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
7.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
9.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
10.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					

### Lampiran 3. Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-328/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/02/2023 Sukoharjo, 08 Maret 2023  
Lamp. :  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala  
PT. Investama Komando Security  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **NURUL NOVITASARI**  
NIM : 195211373  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Islami, Locus of Control Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Di PT. Investama Komando Security)  
Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Dekan,  
Bidang Akademik  
dan Kelembagaan

**Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag**  
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

Lampiran 4. Identitas Responden

<b>Nama Lengkap</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Umur</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Pendapatan</b>	<b>Pengalaman</b>
Agus Suhendro	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Agus Hartanto	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Widodo	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Irfan	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Aziz Saryanto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Budi	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Joko Santoso	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Arief Setiawan	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Wisnu Kuncoro	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Wijaya Adi	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Arya Hananto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Iwan Setiawan	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Andre Setiawan	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Fajar Pratama	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Supardi	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Supriyanto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Yudi Latif	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Doni Saputra	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Rizki Ramdani	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Lukman	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Dimas	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat	2-5 juta	2-5 tahun

			SMA/SMK		
Hafidz Saputra Utama	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Muhammad Fandhi	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Susanto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Alfian Prayoga	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Angga Pratama	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Evan Prayoga	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Muhammad Ali Pratama	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Juan Adi Nugroho	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Dandi Prasetyo	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Yogi Andreas	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Ervan Setyawan	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Afrizal	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Aditya Pratama	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Mahfud Efendi	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Andika Saputra	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Muhammad Faisal	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Ilham Maulana	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Salim Maulana	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Rizky Putra	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Wijaya Kusuma	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Reza Ramadani	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Lutfi Anugerah	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun

Fais Hamzah	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Waluyo	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Herman Abdullah	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Yudi Mulyanto	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Hamdani Joko	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Syarif Hasan	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Abdul Ahmadi	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Muhammad Ridwan Setiawan	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Naufal Azhar	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Nur wahid	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Wahyu Nugroho	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Muhammad Nur Jalil	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Hadi Rudyatmo	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Wahyu Saputra	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Adi Kuncoro	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Irfan Fachrul	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Ilham Syaifuddin	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Muhammad Akbar	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Hasan Kurniawan	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Rosyid Alrahman	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Anwar Mustaqim	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Dimas Syahputra	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Bagas Abimanyu	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat	<2 juta	<2 tahun

			SMA/SMK		
Bayu Purnomo	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Naim Fauzi	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Aan Rahmadan	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Fauzan ummadi	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Syarif Pratama	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Muhammad Nur Amiruddin	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Oktarian Supriyadi	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Puji Santosa	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Rifai Yoga Pratama	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Rifai Yoga Pratama	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Riza Kurniawan	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Rizki Ariyanto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Rudi Ruswandi	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Sapardi	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Sarino	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Sigit Setiadi	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Sonianto	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Sony Prada	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Sri Purwanto	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Suharto	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Sukro	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Sunarno	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun

Tri Ariyanto	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Yusy Febry Prabawa	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Andhi Dwi Yoewono	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Sri Purwanto	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Andi Purnomo	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Andi Prasetyo	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Andri Sandri Mawan	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Anjar Sinto Wibowo	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Nanang Dwi Setyawan	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Candra Jan Wijaya	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Sarino	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Deni Purwanto	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Eko Budiyanto	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Eko Susanto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Hengky Sapto Wahyudiarso	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Kristanto Catur Wibowo	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Agung Happy Nor Cahyanto	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Agung Purnomo	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Agus Prawoto	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Angga Kurniawan	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Ari Teguh Wijayanto	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Arif Noviawan	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Arifanto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat	2-5 juta	2-5 tahun

			SMA/SMK		
Bagus Tri Widiatmoko	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Bayu Widura	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Budi prasetyo	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Dwi Ariyanto	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Edy Suryanto	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Ilyas Sarkis	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Joko Winarno	Laki-laki	46-55 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Bagyo Pamungkas	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Isnanto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Fajar Ardiansyah	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Diki Ramadhan	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	<2 juta	<2 tahun
Mardiyono	Laki-laki	36-45 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Dhimas Adi Prasetyo	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Andi Iryanto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Revydo Afif Damara	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Riyanto	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Ridwan Pratama	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Saepul Muchlis	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Agung Aris Triartoro	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Bagas Prakoso Dwi Saputra	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Anton Gebssy	Laki-laki	17-25 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun
Muhammad Muchsin Sidiq	Laki-laki	26-35 tahun	Tamat SMA/SMK	2-5 juta	2-5 tahun

Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian

Kepemimpinan Islami

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total X1
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	5	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	4	5	5	36
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	4	4	3	3	4	4	30
5	5	5	4	4	5	5	4	37
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	3	3	3	4	29
5	4	5	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	4	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32

4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	3	3	3	3	28
3	3	3	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	5	34
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	34
5	5	5	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	3	3	4	4	30
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	5	36
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	4	4	4	3	3	3	3	28
5	5	5	5	4	4	4	5	38
5	5	5	4	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32

5	5	4	4	3	4	5	4	34
4	4	3	4	3	3	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	28
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	5	5	4	4	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	3	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	4	4	4	5	5	4	36
4	4	4	3	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	4	4	3	3	3	4	3	28
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	5	4	4	4	4	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	3	3	4	3	29

## Locus Of Control

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	22
4	4	3	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	4	20
4	4	3	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	5	4	4	25
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	5	4	4	25
3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	3	3	22
4	3	3	4	4	4	22
3	4	4	3	3	3	20
4	4	4	4	5	5	26
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24

4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	4	19
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	4	21
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	5	5	26
3	3	3	4	4	4	21
4	5	5	5	4	4	27
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	5	5	5	27
4	3	3	4	4	4	22
3	4	4	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	3	3	3	21
5	5	4	4	4	5	27
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	5	25
3	3	4	4	4	4	22
4	4	3	4	3	3	21

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27
3	3	3	4	4	4	21
4	4	3	3	3	4	21
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	5	5	5	27
3	3	3	4	4	4	21
4	4	5	5	5	5	28
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	3	3	3	21
4	4	5	5	5	5	28
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	3	3	3	21
4	3	3	3	3	4	20
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	5	5	5	27
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	3	3	3	21
4	3	3	3	3	4	20
4	4	5	4	5	5	27
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	3	3	3	21
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	3	3	4	19
5	5	5	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	5	5	26
4	3	3	4	4	3	21
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24

Perilaku Kerja Inovatif

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total X3
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	4	31
3	4	4	3	3	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	3	3	4	4	4	4	4	29
4	5	4	5	4	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	5	5	4	4	34
3	4	4	4	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32

4	4	4	3	3	3	4	4	29
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	4	4	3	4	27
4	4	4	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	4	4	4	4	28
4	4	4	3	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	4	4	4	4	3	28
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	4	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	4	4	4	27
3	3	3	3	3	4	3	4	26
5	5	5	5	4	4	4	4	36
3	3	3	3	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	3	30
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	3	3	29
5	4	4	4	4	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	3	3	3	4	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24

5	5	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	3	3	3	4	4	29
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	3	30
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	3	3	3	3	4	4	28
4	4	4	4	4	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	4	4	3	3	3	3	4	28
4	4	4	4	4	3	3	3	29
4	4	4	3	3	3	3	4	28
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	4	4	4	3	3	3	4	29
3	3	3	4	4	4	3	3	27
4	4	4	4	3	3	3	3	28
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	5	5	35
3	3	3	3	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	5	4	34
3	4	3	3	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	3	4	3	4	4	4	30



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38

Lampiran 6. Hasil Uji Olah Data

Hasil Distribusi Statistik

**Statistics**

		JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	PENDAPATA N	PENGALAMA N
N	Valid	133	133	133	133	133
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1,0000	2,0526	1,0000	1,5940	1,6090
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		1,00	4,00	1,00	2,00	2,00

Variabel Kepemimpinan Islami

No	Pernyataan	Total Rata-Rata
1	Pemimpin saya adalah pemimpin yang etis dan memegang norma agama	4.3
2	Pemimpin saya adalah pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip spiritual di perusahaan	4.28
3	Pemimpin saya memiliki kejelasan visi dan amanah	4.21
4	Pimpinan saya mempertimbangkan keputusannya berdasarkan nilai etika dan moral	4.13
5	Pimpinan saya selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan	3.92
6	Pimpinan saya selalu melakukan doa bersama sebelum bekerja	3.96
7	Pemimpin saya adalah pemimpin yang mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan	4.2
8	Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	4.08

Variabel Locus Of Control

No	Pernyataan	Total Rata-Rata
1	Saya bekerja dengan list yang telah saya buat sebelumnya	3.87
2	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan imbalan yang baik	3.84
3	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik jika saya sungguh-sungguh	3.82

4	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target	3.91
5	Saya mendapatkan prestasi dengan baik atas kemampuan yang saya miliki	3.95
6	Saya selalu memperoleh apa yang saya usahakan	4.04

### Variabel Perilaku Kerja Inovatif

No	Pernyataan	Total Rata-Rata
1	Saya mampu mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja	3.96
2	Saya selalu mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik	4.0
3	Saya mampu menghasilkan solusi yang original dalam menyelesaikan masalah	3.96
4	Saya mampu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru ditempat kerja	3.89
5	Saya mengaplikasikan ide didalam pekerjaan	3.83
6	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif	4.04
7	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru	3.96
8	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan	3.95

### JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAK-LAKI	133	100,0	100,0	100,0

### USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-25TAHUN	49	36,8	36,8	36,8
26-35 TAHUN	41	30,8	30,8	67,7
36-45 TAHUN	30	22,6	22,6	90,2
46-55 TAHUN	13	9,8	9,8	100,0
Total	133	100,0	100,0	

### PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tamat SMA/SMK	133	100,0	100,0	100,0

### PENDAPATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 Juta	54	40,6	40,6	40,6
	2-5 Juta	79	59,4	59,4	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

### PENGALAMAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 Tahun	52	39,1	39,1	39,1
	2-5 Tahun	81	60,9	60,9	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### Uji Validitas

#### 1. Kepemimpinan Islami

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Kepemimpinan Islami
X1.1	Pearson Correlation	1	,862**	,653**	,366**	,295**	,379**	,419**	,337**	,758**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.2	Pearson Correlation	,862**	1	,601**	,339**	,316**	,338**	,459**	,371**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.3	Pearson Correlation	,653**	,601**	1	,530**	,387**	,318**	,400**	,356**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.4	Pearson Correlation	,366**	,339**	,530**	1	,514**	,298**	,185*	,317**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,033	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.5	Pearson Correlation	,295**	,316**	,387**	,514**	1	,676**	,354**	,473**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.6	Pearson Correlation	,379**	,338**	,318**	,298**	,676**	1	,534**	,464**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.7	Pearson Correlation	,419**	,459**	,400**	,185*	,354**	,534**	1	,716**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,033	,000	,000		,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.8	Pearson Correlation	,337**	,371**	,356**	,317**	,473**	,464**	,716**	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Kepemimpinan Islami	Pearson Correlation	,758**	,756**	,737**	,599**	,694**	,703**	,732**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133

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

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

## 2. Locus of Control

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Locus of Control
X2.1	Pearson Correlation	1	,704**	,430**	,157	,119	,169	,527**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,071	,174	,052	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.2	Pearson Correlation	,704**	1	,647**	,230**	,149	,126	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,008	,087	,149	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.3	Pearson Correlation	,430**	,647**	1	,433**	,402**	,293**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.4	Pearson Correlation	,157	,230**	,433**	1	,727**	,619**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,071	,008	,000		,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.5	Pearson Correlation	,119	,149	,402**	,727**	1	,829**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,174	,087	,000	,000		,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.6	Pearson Correlation	,169	,126	,293**	,619**	,829**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,052	,149	,001	,000	,000		,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
Locus of Control	Pearson Correlation	,527**	,601**	,729**	,790**	,815**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	133	133	133	133	133	133	133

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

### 3. Perilaku Kerja Inovatif

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Perilaku Kerja Inovatif
X3.1	Pearson Correlation	1	,866**	,777**	,583**	,260**	,134	,190*	,192*	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,123	,028	,027	,000
	N	133	133	132	133	133	133	133	133	133
X3.2	Pearson Correlation	,866**	1	,782**	,615**	,240**	,112	,211*	,183*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,005	,201	,015	,035	,000
	N	133	133	132	133	133	133	133	133	133
X3.3	Pearson Correlation	,777**	,782**	1	,678**	,315**	,184*	,188*	,162	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,034	,030	,063	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.4	Pearson Correlation	,583**	,615**	,678**	1	,554**	,349**	,262**	,094	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,284	,000
	N	133	133	132	133	133	133	133	133	133
X3.5	Pearson Correlation	,260**	,240**	,315**	,554**	1	,569**	,408**	,283**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,002	,005	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	133	133	132	133	133	133	133	133	133
X3.6	Pearson Correlation	,134	,112	,184*	,349**	,569**	1	,685**	,594**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,123	,201	,034	,000	,000		,000	,000	,000
	N	133	133	132	133	133	133	133	133	133
X3.7	Pearson Correlation	,190*	,211*	,188*	,262**	,408**	,685**	1	,766**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,028	,015	,030	,002	,000	,000		,000	,000
	N	133	133	132	133	133	133	133	133	133
X3.8	Pearson Correlation	,192*	,183*	,162	,094	,283**	,594**	,766**	1	,612**
	Sig. (2-tailed)	,027	,035	,063	,284	,001	,000	,000		,000
	N	133	133	132	133	133	133	133	133	133
Perilaku Kerja Inovatif	Pearson Correlation	,704**	,704**	,736**	,728**	,637**	,678**	,690**	,612**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	133	133	132	133	133	133	133	133	133

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

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

#### 4. Kinerja Karyawan

		Correlations										Kinerja Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
Y1	Pearson Correlation	1	,772**	,680**	,355**	,318**	,227**	,253**	,356**	,304**	,283**	,674**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,009	,003	,000	,000	,001	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Y2	Pearson Correlation	,772**	1	,751**	,477**	,367**	,247**	,219*	,291**	,318**	,375**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,004	,011	,001	,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Y3	Pearson Correlation	,680**	,751**	1	,550**	,472**	,276**	,221*	,289**	,270**	,372**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,011	,001	,002	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Y4	Pearson Correlation	,355**	,477**	,550**	1	,614**	,342**	,348**	,182*	,209*	,353**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,036	,016	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Y5	Pearson Correlation	,318**	,367**	,472**	,614**	1	,603**	,482**	,279**	,275**	,358**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Y6	Pearson Correlation	,227**	,247**	,276**	,342**	,603**	1	,622**	,414**	,248**	,269**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,009	,004	,001	,000	,000		,000	,000	,004	,002	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Y7	Pearson Correlation	,253**	,219*	,221*	,348**	,482**	,622**	1	,624**	,517**	,424**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,003	,011	,011	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Y8	Pearson Correlation	,356**	,291**	,289**	,182*	,279**	,414**	,624**	1	,645**	,467**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,036	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Y9	Pearson Correlation	,304**	,318**	,270**	,209*	,275**	,248**	,517**	,645**	1	,689**	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,016	,001	,004	,000	,000		,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Y10	Pearson Correlation	,283**	,375**	,372**	,353**	,358**	,269**	,424**	,467**	,689**	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000		,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,674**	,714**	,725**	,662**	,713**	,628**	,695**	,662**	,645**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133

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

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

#### Uji Reliabilitas

##### 1. Kepemimpinan Islami

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	8

##### 2. Locus Of Control

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	6

3. Perilaku Kerja Inovatif

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	8

4. Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	10

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88105159
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,034
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c, d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Heterokedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,575	2,142		2,603	,010
	Kepemimpinan Islami	,436	,088	,351	4,926	,000
	Locus of Control	,578	,105	,406	5,489	,000
	Perilaku Kerja Inovatif	,220	,077	,186	2,861	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Islami	,462	2,164
	Locus of Control	,430	2,327
	Perilaku Kerja Inovatif	,555	1,803

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Ketetapan Model

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 <sup>a</sup>	,697	,690	1,903

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan Islami, Locus of Control

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1076,185	3	358,728	99,079	,000 <sup>b</sup>
	Residual	467,063	129	3,621		
	Total	1543,248	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan Islami, Locus of Control

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 <sup>a</sup>	,697	,690	1,903

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan Islami, Locus of Control

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1076,185	3	358,728	99,079	,000 <sup>b</sup>
	Residual	467,063	129	3,621		
	Total	1543,248	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan Islami, Locus of Control

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,575	2,142		2,603	,010
	Kepemimpinan Islami	,436	,088	,351	4,926	,000
	Locus of Control	,578	,105	,406	5,489	,000
	Perilaku Kerja Inovatif	,220	,077	,186	2,861	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Hipotesis (Uji T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,575	2,142		2,603	,010
	Kepemimpinan Islami	,436	,088	,351	4,926	,000
	Locus of Control	,578	,105	,406	5,489	,000
	Perilaku Kerja Inovatif	,220	,077	,186	2,861	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Nurul Novitasari

Tempat, Tanggal Lahir : Sukoharjo, 06 Mei 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Geneng 001/007 Polokarto, Polokarto, Sukoharjo

No. Hp : 085879724840

E-mail : nurulnovitasari42@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan :

TK Polokarto 02	2006-2009
SD Ni Mranggen 01	2009-2014
SMP N 03 Polokarto	2014-2016
SMA N 01 Polokarto	2016-2018
UIN RMS Surakarta	2019-sekarang

Lampiran 8. Dokumentasi



## Lampiran 9. Hasil Uji Turnitin



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id.  
- Email: info@iain-surakarta.ac.id.

### SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Nurul Novitasari  
NIM : 195211373  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islami, Locus of Control Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Investama Komando Security  
Paper ID : 2130035472  
Date : 12-Jul-2023 03:52PM (UTC+0700)  
Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 29%

Sukoharjo, 12 Juli 2023  
Farah Nilawati, S.Sos.I  
NIK.198906072018102003

### LAMPIRAN

Rev_5_Nurul Novitasari			
SIMILARITY INDEX			
29%	28%	12%	16%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
eprints.iain-surakarta.ac.id			22%
Submitted to Universitas Merdeka Malang			2%
Submitted to Universitas Putera Batam			1%
Submitted to Universitas Nasional			1%
repository.ar-raniry.ac.id			<1%
Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur			<1%
Submitted to Universitas Diponegoro			<1%
Submitted to Universitas Wiraraja			<1%
Submitted to Sogang University			<1%