

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran umum PT. Kudos Istana Furniture

1. Sejarah PT. Kudos Istana Furniture

Penelitian ini dilakukan di PT. Kudos Istana Furniture Kudus, penulis akan memberikan sedikit gambaran tentang perusahaan perseroan yang didirikan pada tanggal 27 September 1987 dan produksi komersial dimulai pada tahun 1988. Saat ini perusahaan ini dikepalai oleh Ir.Yopie Susanto. Jumlah karyawan pada tahun 2015 sebanyak 1.153 orang karyawan yang terbagi kedalam beberapa bagian, yaitu staf 94 orang, harian 665 orang dan borong 394 orang.

Perusahaan ini lebih dikenal dengan PT. Rotan karena pada awal berdirinya perusahaan ini lebih mengedepankan produk berbahan baku rotan. Namun dengan perkembangan zaman dan banyaknya jenis barang furniture maka perusahaan ini berusaha mengaplikasikan bahan baku rotan dengan bahan baku lainnya agar tetap bersaing dengan perusahaan besar lainnya. Untuk saat ini, barang yang diproduksi antara lain *rattan*, *wooden*, *metal*, dan *Office furniture* dengan target sebagai berikut:

- | | |
|---------------------|-------------------|
| a. Rattan furniture | 36.000 pcs/tahun |
| b. Wooden furniture | 108.000 pcs/tahun |
| c. Metal | 27.000 pcs/tahun |
| d. Accessories | 9.000 pcs/tahun |

Dalam pemasarannya sasaran utama perusahaan ini adalah pasar internasional, dari jumlah barang yang produksi 75% barang di ekspor ke luar negeri seperti Amerika, Rusia, Inggris, Kanada dan Australia. Sedangkan untuk 25% barang di pasarkan ke pasar lokal seperti hotel-hotel di Semarang, Bali, dan Kalimantan.¹

¹Dokumentasi, PT. Kudos Istana Furniture Kudus, Dikutip Tanggal 9 Juni 2016.

2. Visi, Misi, Tujuan

Adapun visi, misi dan tujuan dari PT. Kudos Istana Furniture adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi yang terbesar dan terbaik di Indonesia

b. Misi

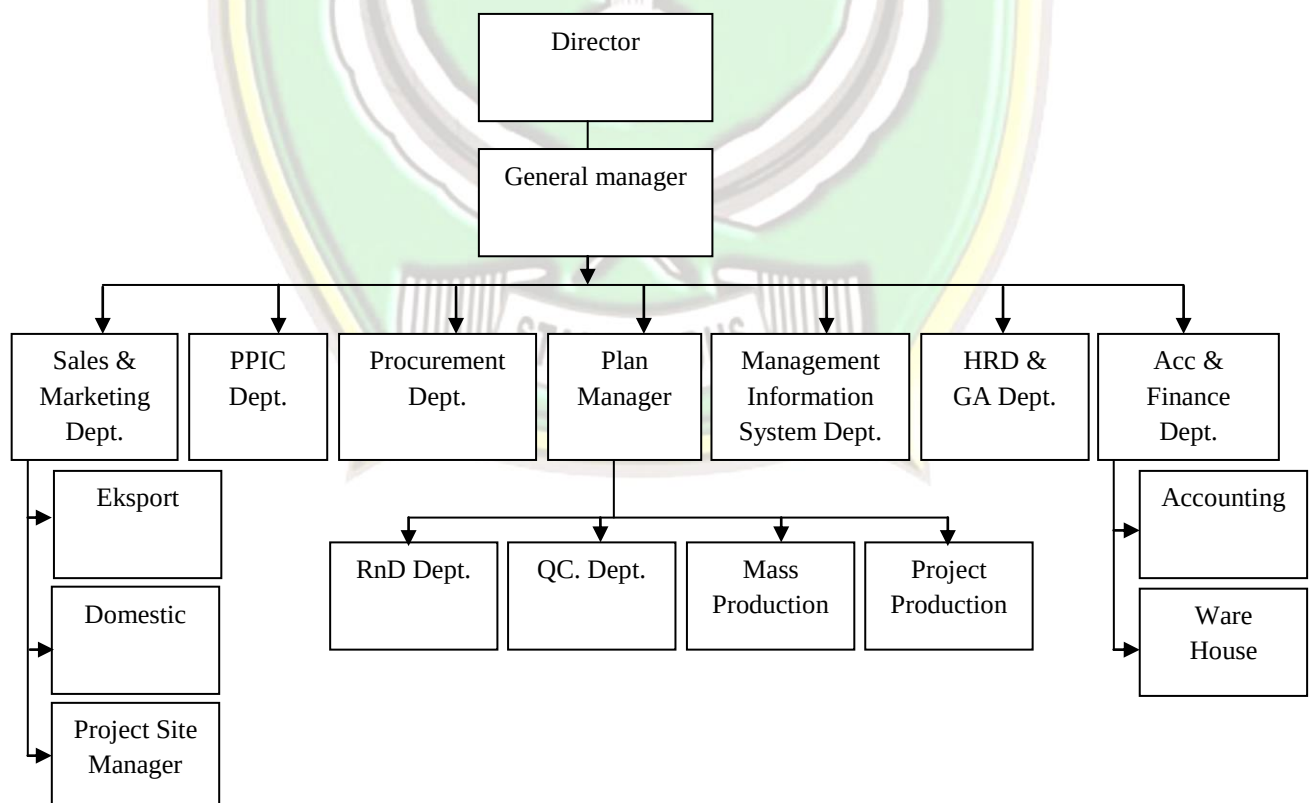
1. Memenuhi kepuasan konsumen melalui komunikasi yang insentif
2. Pengiriman barang yang tepat waktu
3. Inovasi yang terus menerus dan berkesinambungan

c. Tujuan

Terus meningkatkan dan melanggengkan secara konsisten hubungan bisnis dengan konsumen.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

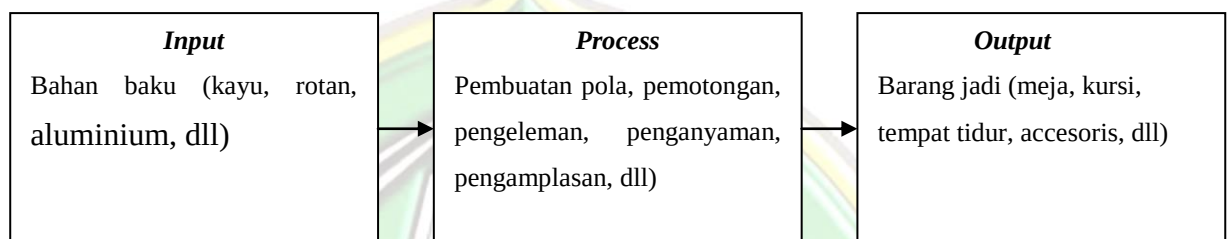


4. Unit Kegiatan Usaha

Produksi adalah kegiatan mengolah bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Adapun kegiatan produksi pada PT. KIF dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2

Proses kegiatan produksi



B. Gambaran Umum Responden

Diskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket tertutup. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung mendatangi PT. Kudus Istana Furniture dan menyerahkan *kuesioner* yang ada untuk diisi responden, hal ini dimaksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini, dengan mengambil sampel sebanyak 217 responden sebagai syarat pemenuhan sampel yang dapat mewakili populasi. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi jenis, yaitu:

1. Jenis Kelamin responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden, yaitu karyawan PT. Kudos Istana Furniture dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	140	64,5%
Laki-laki	77	35,5%
Jumlah	217	100%

Sumber data : Data primeryang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden, yaitu karyawan PT. Kudos Istana Furniture sebanyak perempuan 140 orang atau 64,5% dan laki-laki 77 orang atau 35,5%

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usiaresponden karyawan PT. Kudos Istana Furniture dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari umur ≤ 20 th, 21 s/d 30 th, 31 th s/d 40 th, dan > 40 th. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persen
≤ 20 th	55	25,3%
21 s/d 30 th	62	28,6%
31 s/d 40 th	51	23,5%
> 40 th	49	22,6%
Jumlah	217	100%

Sumber data : Data primeryang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa usia dari responden karyawan PT. Kudos Istana Furniture yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia ≤ 20 tahun sebanyak 55orang atau 25,3%, usia 21 s/d 30 tahun sebanyak 62 orang atau 28,6%, usia 31 s/d 40 tahun sebanyak 51 orang atau 23,5%, dan yang usianya > 40 tahun adalah 49 orang atau 22,6%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar

usia responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture adalah antara 21s/d 30 tahun.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture peneliti membaginya dalam empat kategori, yaitu SD, SLTP, SMA, dan Sarjana. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persen
SD	30	13,8%
SLTP	60	27,6%
SMA	90	41,5%
S1	34	15,7%
S2	3	1,4%
Jumlah	217	100%

Sumber data : Data primeryang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pendidikan karyawan PT. Kudus Istana Furniture yang menjadi responden adalah pendidikan SD sebanyak 30 orang atau 13,8%, pendidikan SLTP sebanyak 60 orang atau 27,6%, pendidikan SMA sebanyak 90 orang atau 41,5%, S1 sebanyak 34 orang atau 15,7% dan S2 sebanyak 3 orang atau 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan PT. Kudus Istana Furniture, yaitu SMP dan SMA.

4. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lamanya bekerja responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture, yaitu:

Tabel 4.4**Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

Pekerjaan	Jumlah	Persen
<=2 th	55	25,3%
2 s/d 3 th	62	28,6%
3 s/d 4 th	51	23,5%
>4 th	49	22,6%
Jumlah	217	100%

Sumber data : Data primeryang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa lamanya bekerja karyawan PT. Kudos Istana Furniture yang menjadi responden adalah <=2 tahun sebanyak 53 orang atau 25,3%, 2 s/d 3 tahun sebanyak 62 orang atau 28,6% , 3 s/d 4 tahun sebanyak 51 orang atau 23,5% , dan >4 tahun sebanyak 49 orang atau 22,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Kudos Istana Furniture telah bekerja selama 2 s/d 3 tahun.

C. Deskripsi Angket**1. Variabel Etos Kerja Islam (X1)****Tabel 4.5**

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Etos Kerja Islam (X1)	Ek 1	67	30,9%	22	10,1%	14	8,5%	33	15,2%	81	37,3%
	Ek 2	25	11,5%	26	16,6%	13	6,0%	42	19,4%	101	46,5%
	Ek 3	15	6,9%	25	11,5%	3	1,4%	89	41,0%	85	39,2%
	Ek 4	49	22,6%	13	6,0%	0	0%	1	0,5%	154	71,0%
	Ek 5	13	6,0%	27	12,4%	1	0,5%	4	1,8%	172	79,3%
	Ek 6	15	6,9%	0	0%	3	1,4%	9	4,1%	190	87,6%
	Ek 7	46	21,2%	1	0,5%	1	0,5%	0	0%	169	77,9%
	Ek 8	28	12,9%	0	0%	4	1,8%	2	0,9%	183	84,3%
	Ek 9	20	9,2%	2	0,9%	0	0%	1	0,5%	194	89,4%
	Ek 10	146	67,3%	3	1,4%	7	3,2%	11	5,1%	50	23,0%
	Ek 11	10	4,6%	6	2,8%	9	4,1%	2	0,9%	190	87,6%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Dari hasil penelitian pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item Etos Kerja Islam. Yang berarti karyawan PT. Kudus Istana Furniture menginginkan adanya Etos Kerja Islam yang baik dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.6

Varia bel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	% S	Total S	%	Total SS	%
Beban Kerja (X2)	Bk 1	31	14, 3%	10	4,6 %	22	10, 1%	29	13, 4%	125	57,6 %
	Bk 2	40	18, 4%	5	2,3 %	8	3,7 %	15	6,9 %	149	68,7 %
	Bk 3	26	12, 0%	11	5,1 %	11	5,1 %	13	6,0 %	156	71,9 %
	Bk 4	24	11, 1%	1	0,5 %	4	1,8 %	6	2,8 %	182	83,9 %
	Bk 5	2	0,9 %	18	8,3 %	3	1,4 %	16	7,4 %	178	82,0 %
	Bk 6	16	7,4 %	4	1,8 %	2	0,9 %	50	23, 0%	145	66,8 %
	Bk 7	24	11, 1%	5	2,3 %	8	2,8 %	5	2,3 %	177	81,6 %
	Bk 8	45	20, 7%	3	1,4 %	4	1,8 %	9	4,1 %	156	71,9 %
	Bk 9	15	6,9 %	3	1,4 %	20	9,2 %	7	3,2 %	172	79,3 %

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Dari hasil penelitian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item Beban Kerja. Yang berarti karyawan PT. Kudus Istana Furniture menginginkan adanya Beban Kerja yang baik dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

3. Variabel Kemampuan kerja (X3)

Tabel 4.7

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Kemampuan Kerja (X3)	Kk 1	67	30,9%	19	8,8%	18	8,3%	37	17,1%	76	35,0%
	Kk 2	5	2,3%	22	14,7%	18	8,3%	29	13,4%	133	61,3%
	Kk 3	1	0,5%	20	9,2%	1	0,5%	0	0%	195	89,9%
	Kk 4	6	2,8%	2	0,9%	1	0,5%	1	0,5%	207	95,4%
	Kk 5	9	4,1%	11	5,1%	0	0%	4	1,8%	193	88,9%

	Kk 6	24	11,1%	2	0,9%	2	0,9%	0	0%	169	87,1%
	Kk 7	23	10,6%	3	1,4%	3	1,4%	2	0,9%	186	85,7%
	Kk 8	119	54,8%	7	3,2%	9	4,1%	4	1,8%	78	35,9%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Dari hasil penelitian pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item Kemampuan Kerja. Yang berarti karyawan PT. Kudos Istana Furniture menginginkan adanya Kemampuan kerja yang baik dalam menjalankan sebuah pekerjaan

4. Variabel Kinerja Karyawan (X4)

Tabel 4.8

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Kinerja Karyawan (Y)	Kik 1	67	30,9%	22	10,1%	9	4,1%	29	13,4%	90	41,5%
	Kik 2	30	13,8%	25	11,5%	23	10,6%	25	11,5%	114	52,5%
	Kik 3	4	1,8%	12	5,5%	15	6,9%	20	9,2%	166	76,5%
	Kik 4	10	4,6%	1	0,5%	1	0,5%	1	0,5%	204	94,0%
	Kik 5	10	4,6%	18	8,3%	1	0,5%	6	2,8%	182	83,9%
	Kik 6	18	8,3%	6	2,8%	9	4,1%	4	1,8%	180	82,9%
	Kik 7	24	11,1%	3	1,4%	2	0,9%	6	2,0%	182	83,9%
	Kik 8	63	29,0%	4	1,8%	6	2,0%	2	0,9%	142	65,4%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Dari hasil penelitian pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item Kinerja Karyawan. Yang berarti karyawan PT. Kudos Istana Furniture menginginkan adanya Kinerja Karyawan yang baik dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu *kuesioner*. *Kuesioner* dikatakan valid, jika pertanyaan pada *kuesioner* mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung korelasi dengan nilai hitung *r* tabel, dengan *degree of freedom* (*df*) = $n-2$, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah konstruk dengan $\alpha 0,05$. Diketahui *r* tabel = 0,361, apabila nilai *r* hitung lebih besar ($>$) dari *r* tabel variabel tersebut dikatakan valid. maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel / Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Etos Kerja Islam			
X1.1	0,735	0,361	Valid
X1.2	0,780	0,361	Valid
X1.3	0,767	0,361	Valid
X1.4	0,815	0,361	Valid
X1.5	0,761	0,361	Valid
X1.6	0,717	0,361	Valid
X1.7	0,828	0,361	Valid
X1.8	0,820	0,361	Valid
X1.9	0,570	0,361	Valid
X1.10	0,478	0,361	Valid
X1.11	0,395	0,361	Valid
Beban Kerja			
X2.1	0,388	0,361	Valid
X2.2	0,716	0,361	Valid
X2.3	0,779	0,361	Valid
X2.4	0,686	0,361	Valid

X2.5	0,811	0361	Valid
X2.6	0,661	0,361	Valid
X2.7	0,824	0,361	Valid
X2.8	0,665	0,361	Valid
X2.9	0,720	0,361	Valid
Kemampuan Kerja			
X3.1	0,668	0,361	Valid
X3.2	0,638	0,361	Valid
X3.3	0,491	0,361	Valid
X3.4	0,652	0,361	Valid
X3.5	0,708	0,361	Valid
X3.6	0,790	0,361	Valid
X3.7	0,507	0,361	Valid
X3.8	0,776	0,361	Valid
Kinerja			
Y1	0,608	0,361	Valid
Y2	0,583	0,361	Valid
Y3	0,456	0,361	Valid
Y4	0,633	0,361	Valid
Y5	0,690	0,361	Valid
Y6	0,769	0,361	Valid
Y7	0,493	0,361	Valid
Y8	0,749	0,361	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa nilai *r* hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki *r* hitung lebih besar dibandingkan *r* tabel dan bernilai positif untuk 30 responden dengan alpha 0,05 di dapat *r* tabel sebesar 0,361 maka, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari keempat variabel Etos Kerja Islam (X1), Beban Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja Islam (X1)	11 item	0,923	Reliabel
Beban Kerja (X2)	9 item	0,911	Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	8 item	0,877	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 item	0,861	Reliabel

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Dari tabel 4.10 di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($> 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos kerja Islam (X1), Beban Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasilnya perhitungan *coefficient correlation* sebagai berikut:

Tabel 4.11

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos kerja islam (X1)	0,807	1,240
Beban kerja (X2)	0,742	1,348
Kemampuan kerja (X3)	0,845	1,183

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

Dari hasil pengujian multikolonieritasnya dilakukan nilai *tolerance* variabel etos kerja islam, beban kerja, dan kemampuan kerja masing-masing sebesar 0,807, 0,742, dan 0,845 sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,240, 1,348, dan 1,183. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 1,0.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolonieritas* antar variabel bebas dalam model regresi atau tidak ada korelasi antar variabel etos kerja islam, beban kerja dan kemampuan kerja dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$. Uji autokorelasi untuk penelitian ini menggunakan *Durbin Watson test*, dimana dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai *Durbin Watson* lebih besar dari du dan lebih kecil dari $4-du$ ($du < dw < 4-du$). Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.580	.575	4.34871	.904

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

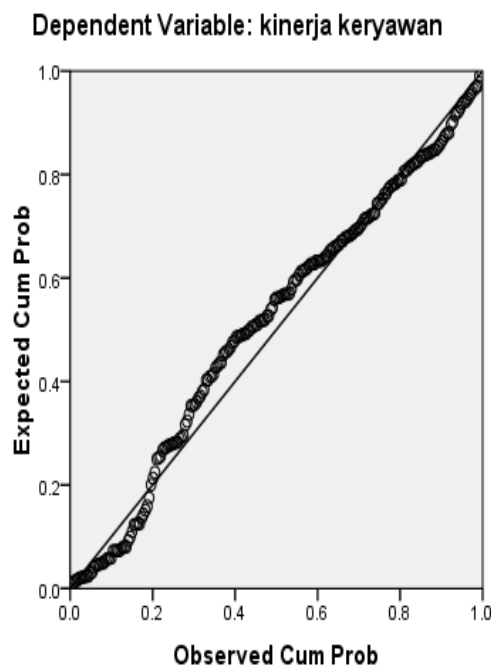
Dari tabel diatas hasil pengujian dengan menggunakan uji *Durbin-Warton* atas residual persamaan regresi diperoleh angka $d-W$ sebesar 0,904 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka $d-W$ sebesar 0,904 tersebut dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 0,05 $n= 217$ dan $k=3$. Dari tabel d -statistik *Durbin Watson* diperoleh nilai $dl = 1,738$ dan $du=1,799$. Apabila dimasukkan kedalam rumus maka $du < dw < 4-du$ atau $1,799 < 0,904 < 2,201$ maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi pada model regresi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3**Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot**

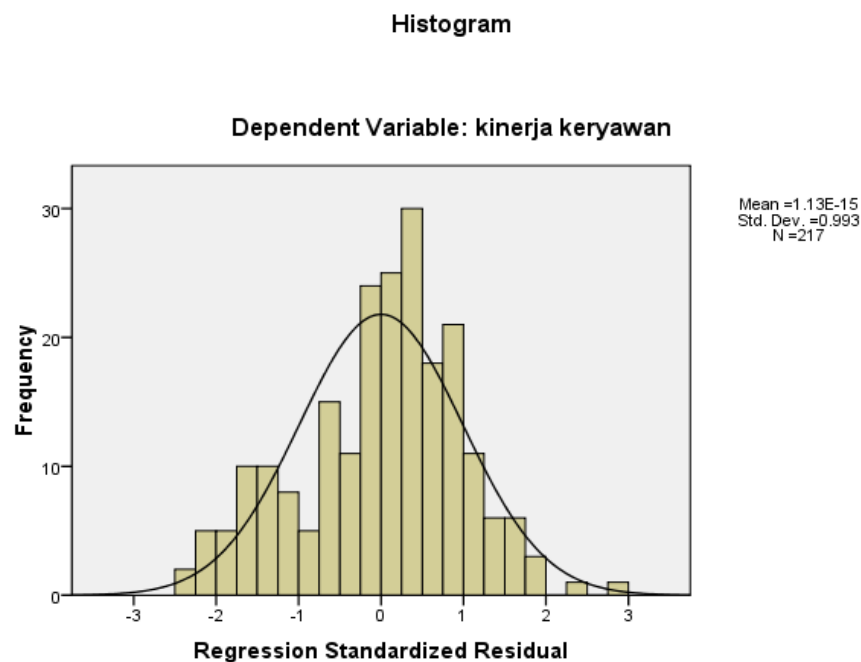
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik *NormalProbability Plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Grafik ini menunjukkan keempat variabel mempunyai distribusi normal. Hal ini berarti model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

Dari grafik histogram pada gambar di atas, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

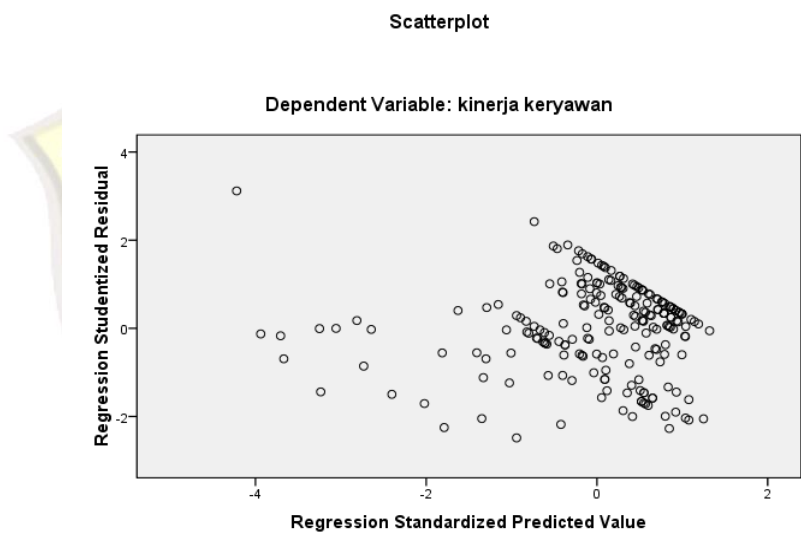
4. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamat yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas dan jika

berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5
Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

F. Analisis Data

1. Analisis Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh

antara variabel etos kerja islam, beban kerja, kemampuan kerja, terhadap kinerja karyawan.

Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara etos kerja islam (X1), beban kerja (X2), kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS for Windows versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.918	1.988		.462	.645
Etos kerja islam	.184	0.27	.331	6.708	.000
Beban kerja	.329	0.51	.330	6.412	.000
Kemampuan kerja	.360	0.50	.348	7.208	.000

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,184$ $X_2 = 0,329$ $X_3 = 0,360$ dan konstanta sebesar 0,918 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,918 + 0,184X_1 + 0,329X_2 + 0,360X_3 + e$$

Y : variabel *dependen* (kinerja karyawan)

X1 : variabel *independen* (etos kerja islam)

X2 : variabel *independen* (beban kerja)

X3 : variabel *independen* (kemampuan kerja)

a. Nilai konstan (Y) sebesar 0,918 artinya jika variabel etos kerja islam (X1), beban kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan akan berada pada angka 0,918.

- b. Koefisien regresi (X1) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b1) = 0,184. Hal ini berarti setiap ada peningkatan etos kerja islam (X1) maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan anggapan variabel beban kerja (X2) dan kemampuan kerja adalah konstan.
- c. Koefisien regresi (X2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b2) = 0,329. Hal ini berarti jika mempunyai beban kerja (X2) baik maka kinerja karyawan meningkat, dengan anggapan variabel etos kerja islam (X1) adalah konstan.
- d. Koefisien regresi (X3) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b3) = 0,360. Hal ini berarti jika mempunyai kemampuan kerja (X3) baik maka kinerja karyawan meningkat, dengan anggapan variabel beban kerja (X2) adalah konstan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel dependent. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.14**Hasil Uji t**

Variabel bebas	t hitung	t tabel	Sig
Etos kerja islam	6,708	1,651	0,000
Beban kerja	6,412	1,651	0,000
Kemampuan kerja	7,208	1,651	0,000

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

a. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik etos kerja islam terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 6,708 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel (6,708> 1,651) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Etos kerja islam berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 6,412 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel (6,412> 1,651), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

c. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 7,208 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t

tabel (7,208 > 1,651), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_3 “Kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.15
Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.575	4.34871

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .762^a$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas etos kerja islam, beban kerja, dan kemampuan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari hasil analisis data diatas diketahui bahwa besarnya $R Square$ 0,575 adalah atau 57,5%. Hal ini berarti sebesar 57,5% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen. Artinya 57,5% variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel independen etos kerja islam, beban kerja, dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya (100%-57,5%= 42,5%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

G. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Kudos Istana Furtinure. Faktor-faktor itu terbatas pada faktor etos kerja islam, beban kerja dan kemampuan kerja.

1. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudos Istana Furniture, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($6,708 > 1,651$) serta nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan etos kerja islam terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudos Istana Furniture.

Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islam merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan beranggapan dengan memiliki etos yang baik akan bekerja sungguh-sungguh dengan tujuan untuk mendapatkan rezeki yang halal. Dalam hal ini etos kerja merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh akan bisa rejeki yang halal.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudos Istana Furniture, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($6,412 > 1,51$) serta nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudos Istana Furniture.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila beban kerja terlalu berat maka akan menimbulkan perasaan jenuh, yang akan mengakibatkan kualitas kinerja karyawan akan turun. Dan sebaliknya jika beban kerja sesuai standart pekerjaan maka kualitas kinerja akan baik dan meningkat.

3. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($7,208 > 1,651$) serta nilai signifikansi sig. lebih kecil dari dari 0,05, yaitu 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan kemampuan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture.

Kemampuan (*abability*) adalah performa yang digunakan para kinerja dalam pelaksanaan kerjanya. Kemampuan kerja ini di peroleh dari pendidikan, dan pengalaman kerja yang dijalani karyawan dalam kehidupannya. Oleh karena itu, semakin lama dan seringnya seorang karyawan menimba ilmu, maka cenderung akan menjamin kemampuan kerja yang dimiliki.

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritik

Implikasi teoritik dari penelitian ini adalah sebagai dukungan empiris adanya pengaruh etos kerja islam, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky, Yurasti, Enny Rachmawati dkk yang telah membuktikan bahwa etos kerja islam, beban kerja dan kemampuan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Kinerja karyawan sangat bergantung pada sikap etos yang dilakukan karyawan dan juga beban untuk menjalankan pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan supaya mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan.

2. Praktik

Implikasi praktik dari penelitian ini, yaitu bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh etos kerja islam, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada manajemen PT. Kudus Istana Furniture Kudus sehingga dapat

menciptakan nilai tambah dalam pengelolaannya. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

