

BAB IV**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****A. Gambaran Umum Objek Penelitian****1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Latar belakang berdirinya Percetakan & Penerbit Menara Kudus berawal dari pengalaman sang pendiri, yaitu H. Zjainuri Noor dalam mengelola perusahaan keluarga, yaitu Percetakan HM. Masykuri. Dari pengalaman mengelola perusahaan keluarga tersebut, H. Zjainuri Noor mencoba membangun usaha sendiri dalam bidang percetakan yang beliau beri nama “Percetakan Menara Kudus”. Nama tersebut diambil karena lokasi berdirinya perusahaan yang masih berdekatan dengan Masjid Menara Kudus. Yaitu di Jl. Besito No. 35 Kudus pada tanggal 22 Januari 1951.

Percetakan Menara Kudus berdiri dengan modal sebesar Rp. 250.000 dari pinjaman Bank Rakyat Indonesia (BRI) pada tahun 1951. Kemudian dari modal awal sebesar Rp. 250.000 tersebut digunakan oleh H. Zjainuri Noor untuk membeli 4 buah mesin serta bahan dasar untuk keperluan produksi. 4 buah mesin tersebut adalah 1 buah mesin planeta, 2 buah mesin leter pres dan 1 buah mesin potong. Kemudian tenaga kerja awal untuk kegiatan operasional perusahaan sebanyak 7 orang. Setelah perusahaan berjalan selama 5 tahun perusahaan mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemudian beliau memperbesar usahanya dengan menambah beberapa mesin lagi guna menunjang kegiatan operasional perusahaan yang semakin tinggi. Maka H. Zjainuri Noor membeli mesin setengah pakai dari Surakarta, dimana mesin tersebut adalah 3 buah mesin diesel, 4 buah mesin sinel pres dan 1 buah mesin potong. Dengan majunya Percetakan Menara Kudus, kemudian usaha perseorangan tersebut berkembang menjadi perusahaan Firma dengan pimpinan masih dipegang H. Zjainuri Noor yang dibantu oleh sang istri sebagai wakil direktur. Kemudian dengan pengalaman serta kemauan yang keras pada tahun 1963

perusahaan mampu berkembang lagi dengan menambah 5 buah mesin diesel dan 1 mesin potong.

Dengan semakin majunya usaha percetakan tersebut maka Percetakan Menara Kudus dikembangkan juga sebagai penerbit. Kemudian pada tahun 1970 Percetakan Menara Kudus berubah nama menjadi “Percetakan & Penerbit Menara Kudus. Selain merubah nama, juga menambah tenaga kerja dan beberapa mesin pendukung penerbitan, yaitu 3 buah mesin offset, 2 buah mesin potong, 1 buah kamera, 1 buah mesin ketik IBM. Berkat keuletan dan kecermatan H. Zjainuri Noor dalam memimpin maka Percetakan & Penerbit Menara Kudus mengalami kemajuan yang lebih pesat lagi. Kemudian pada tahun 1976 atas meninggalnya H. Zjainuri Noor maka kepemimpinan perusahaan diturunkan kepada putra tertuanya yaitu H. Hilman Najib ZN yang masih memimpin Percetakan & Penerbit Menara Kudus hingga sekarang.

Dari tahun 1970 hingga sekarang Percetakan & Penerbit Menara Kudus bergerak dalam bidang percetakan dan penerbitan. Dimana jenis produk yang diterbitkan seperti kitab-kitab Islami, buku-buku bernuansa Islami, buku pelajaran Islami, kalender yang bernuansa Islami dan sebagainya. Karyawan yang ada atau dimiliki Percetakan & Penerbit Menara Kudus adalah sebanyak 120 orang dari seluruh bagian. Hari kerja dari Percetakan & Penerbit Menara Kudus adalah hari senin sampai minggu dengan libur pada hari jumat dan hari libur nasional.¹

2. Visi, dan Misi

Adapun visi dan misi Percetakan & Penerbit Menara Kudus adalah sebagai berikut :

a. Visi

Bisnis dan dakwah dengan mengembangkan kitab dan buku agama Islam

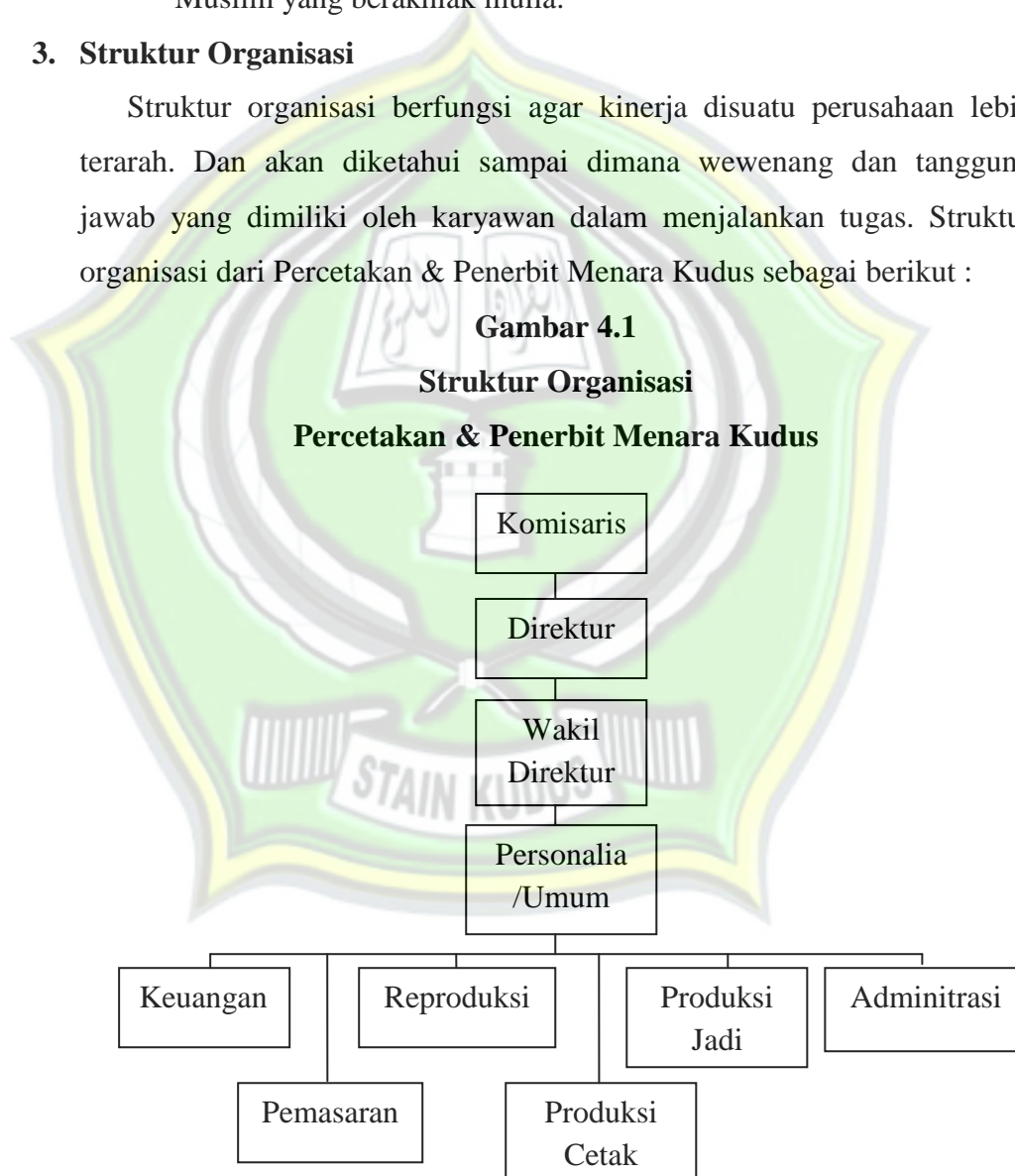
¹ Wawancara dengan narasumber “Sofyanto” sebagai kepala bagian personalia/umum Percetakan & Penerbit Menara Kudus, pada tanggal 5 April 2017

b. Misi

1. Mengembangkan perusahaan
2. Mengembangkan produk perusahaan
3. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan
4. Membantu pemerintah dalam mengembangkan dan menyediakan buku-buku agama Islam dalam rangka membentuk masyarakat Muslim yang berakhlak mulia.²

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berfungsi agar kinerja disuatu perusahaan lebih terarah. Dan akan diketahui sampai dimana wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas. Struktur organisasi dari Percetakan & Penerbit Menara Kudus sebagai berikut :



² Wawancara dengan narasumber “Sofyanto” sebagai kepala bagian personalia/umum Percetakan & Penerbit Menara Kudus, pada tanggal 5 April 2017

Keterangan :

1. Komisaris : H. Turchon Zjainuri Noor
: Ir. H. Zulfa Kamil Zjainuri Noor
2. Direktur : H. Hilman Zjainuri Noor
3. Wakil Direktur : H. Ahmad Fathoni, SE
4. Personalia/Umum : Sufiyanto
5. Keuangan : M. Natsir
6. Pemasaran : Agus Yulianto
7. Reproduksi : Mundhofir
8. Produksi Cetak : Wathono
9. Produksi Jadi : Noor Iseh
10. Adminitrasi : Indah Retnowati, SE³

B. Gambaran Umum Responden

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran kuesioner/angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan kuesioner/angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu peneliti melakukan pra riset kepada lembaga/obyek penelitian yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang dipilih sebagai obyek penelitian. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data

³ Wawancara dengan narasumber “Sofyanto” sebagai kepala bagian personalia/umum Percetakan & Penerbit Menara Kudus, pada tanggal 5 April 2017

deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti mengambil responden sejumlah 89 orang dari total keseluruhan karyawan di Percetakan & Penerbit Menara Kudus yang ada dengan deskripsi identitas sebagai berikut :

1. Umur Responden

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 30	1	1%
2	31-40	11	12%
3	41-50	34	38%
4	51-60	24	27%
5	61-75	19	21%
Jumlah		89	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 89 responden yang diambil berusia < 30 tahun sebanyak 1 karyawan (1%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 karyawan (12%), yang berusia 41-50 sebanyak 34 karyawan (38%), yang berusia 51-60 sebanyak 24 karyawan (27%), dan yang berusia 61-75 tahun sebanyak 19 karyawan (21%)

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	80	90%
2	Perempuan	9	10%
Jumlah		89	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 89 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 80 karyawan atau (90%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 karyawan atau (10%).

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD	3	3%
2	SLTP	11	12%
3	SLTA	70	79%
4	Diploma/S1/S2/S3	5	6%
5	Lainnya	0	0%
Jumlah		89	100%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang diambil sebagai responden mempunyai latar belakang pendidikan SD sebesar 3 karyawan (3%), yang mempunyai latar belakang SLTP sebesar 11 karyawan (12%), yang mempunyai latar belakang SLTA sebesar 70 karyawan (79%), yang memiliki latar belakang

Diploma/S1/S2/S3 sebesar 5 karyawan (6%), sedangkan responden yang memiliki latar belakang pendidikan lainya sebesar 0 karyawan (0%).

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 5 Tahun	10	11%
2	6-10 Tahun	9	10%
3	11-20 Tahun	13	15%
4	> 20 Tahun	57	64%
Jumlah		89	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4,4 di atas, lama bekerja responden selama < 5 tahun sebanyak 10 karyawan (11%), kemudian lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 9 karyawan (10%), kemudian lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 13 karyawan (15%), kemudian lama bekerja >20 tahun sebanyak 57 karyawan (64%).

5. Status Pernikahan Responden

Tabel 4.5

Deskripsi Status Pernikahan Responden

NO	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Belum Menikah	0	0%
2	Sudah Menikah	89	100%
Jumlah		89	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari 89 responden yang ada seluruhnya sudah menikah atau 100% responden berstatus sudah menikah.

C. Deskripsi Hasil Jawaban Kuisisioner Responden

1. Variabel Kompensasi

Tabel 4.6

Prosentase Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden Variabel Kompensasi

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Kompensasi (X1)	K_1	6	7%	15	17%	32	36%	36	40%	0	0%
	K_2	4	4%	38	43%	37	42%	10	11%	0	0%
	K_3	4	4%	36	40%	33	37%	16	18%	0	0%
	K_4	0	0%	0	0%	0	0%	62	70%	27	30%
	K_5	5	6%	15	17%	23	26%	36	40%	10	11%
	K_6	0	0%	0	0%	0	0%	59	66%	30	34%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan hasil jawaban kuisisioner responden untuk variabel kompensasi, dimana Item 1, sebanyak 7% responden menyatakan sangat tidak setuju, 17% responden menyatakan tidak setuju, 36% responden memberikan jawaban netral, 40% responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 43% responden menyatakan tidak setuju, 42% responden memberikan jawaban netral, 11% responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 40% responden menyatakan tidak setuju, 37% responden memberikan jawaban netral, 18% responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 70% responden menyatakan setuju, 30% sangat setuju dan tidak ada responden yang menyatakan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item 5, sebanyak sebanyak 6% responden menyatakan sangat tidak setuju, 17% responden menyatakan tidak setuju, 26% responden memberikan jawaban netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 11% responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 66% responden menyatakan setuju, 34% sangat setuju dan tidak ada responden yang menyatakan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.7

**Prosentase Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden Variabel
Pengembangan Karir**

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pengembangan Karir (X2)	PK_1	0	0%	0	0%	25	28%	40	45%	24	27%
	PK_2	0	0%	5	6%	14	16%	41	46%	29	33%
	PK_3	11	12%	41	46%	37	42%	0	0%	0	0%
	PK_4	0	0%	4	4%	28	31%	42	47%	15	17%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan hasil jawaban kuisisioner responden untuk variabel pengembangan karir, dimana Item 1 tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, sebanyak 28% responden memberikan jawaban netral, 45% responden menyatakan setuju, dan 27% responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 2, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 16% responden menyatakan netral, 46% responden menyatakan setuju dan 33% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 12% responden memberikan jawaban sangat tidak setuju, 46% responden menyatakan tidak setuju, 42% responden yang menyatakan netral dan tidak ada responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju.

Item 4, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 31% menyatakan netral, 47% menyatakan setuju dan 15% menyatakan sangat setuju.

3. Variabel Etos Kerja Islam

Tabel 4.8
Prosentase Hasil dari Jawaban Kuisisioner Responden Variabel Etos Kerja Islam

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Etos Kerj Islam (X3)	EKI_1	0	0%	2	2%	10	11%	42	47%	35	39%
	EKI_2	0	0%	0	0%	27	30%	37	42%	25	28%
	EKI_3	0	0%	0	0%	7	8%	55	62%	27	30%
	EKI_4	0	0%	2	2%	17	19%	53	60%	17	19%
	EKI_5	0	0%	1	1%	9	10%	50	56%	29	33%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan hasil jawaban kuisisioner responden untuk variabel etos kerja Islam, dimana Item 1 tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2% responden memberikan jawaban tidak setuju, 11% responden menyatakan netral, 47% responden menyatakan setuju dan 39% responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 2, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 30% responden menyatakan netral dan 42% responden menyatakan setuju, kemudian 28% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 8% responden menyatakan netral dan 62% responden menyatakan setuju dan 30% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju, 19% responden

menyatakan netral dan 60% responden menyatakan setuju dan 19% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1% responden menyatakan tidak setuju, 10% responden menyatakan netral dan 56% responden menyatakan setuju, kemudian 33% responden menyatakan sangat setuju.

4. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.9
Prosentase Hasil jawaban dari Kuesioner Responden Variabel
Kepuasan Kerja

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Kepuasan Kerja (Y)	KK_1	0	0%	18	20%	38	43%	29	33%	4	4%
	KK_2	0	0%	3	3%	16	18%	44	49%	26	29%
	KK_3	0	0%	7	8%	28	31%	49	55%	5	6%
	KK_4	0	0%	2	2%	21	24%	50	56%	16	18%
	KK_5	0	0%	7	8%	26	29%	49	55%	7	8%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2017

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil jawaban kuisisioner responden untuk variabel kepuasan kerja, dimana Item 1 tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 20% responden memberikan jawaban tidak setuju, 43% responden menyatakan netral, 33% responden menyatakan setuju dan 4% responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 2, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3% responden memberikan jawaban tidak setuju, 18% responden menyatakan netral, 49% responden menyatakan setuju dan 29% responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 3, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 8% responden memberikan jawaban tidak setuju, 31% responden

menyatakan netral, 55% responden menyatakan setuju dan 6% responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 4, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2% responden memberikan jawaban tidak setuju, 24% responden menyatakan netral, 56% responden menyatakan setuju, kemudian 18% responden yang menyatakan sangat setuju.

Item 5, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 8% responden memberikan jawaban tidak setuju, 29% responden menyatakan netral, 55% responden menyatakan setuju, kemudian 8% responden yang menyatakan sangat setuju.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Berarti variabel independen dikatakan tidak ada korelasi dengan variabel independen lainnya apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .⁴

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2006, Hlm. 95

Tabel 4.10
Hasil uji multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.850	2.986		1.289	.201			
	Kompensasi	.017	.087	.022	.190	.850	.680	1.471	
	Pengembangan Karir	.517	.137	.434	3.773	.000	.669	1.495	
	Etos Kerja Islam	.334	.107	.298	3.132	.002	.979	1.022	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Menurut tabel 4.10, diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,680, variabel pengembangan karir sebesar 0,669 dan variabel etos kerja Islam sebesar 0,979. Kemudian nilai VIF dari variabel kompensasi sebesar 1,471, variabel pengembangan karir sebesar 1,495 dan variabel etos kerja Islam sebesar 1,022. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.⁵

⁵Masrukin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Media Ilmu Press, Kudus, 2010, Hal.183

Tabel 4.11
Hasil uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.499 ^a	.249	.223	2.30382	2.040

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

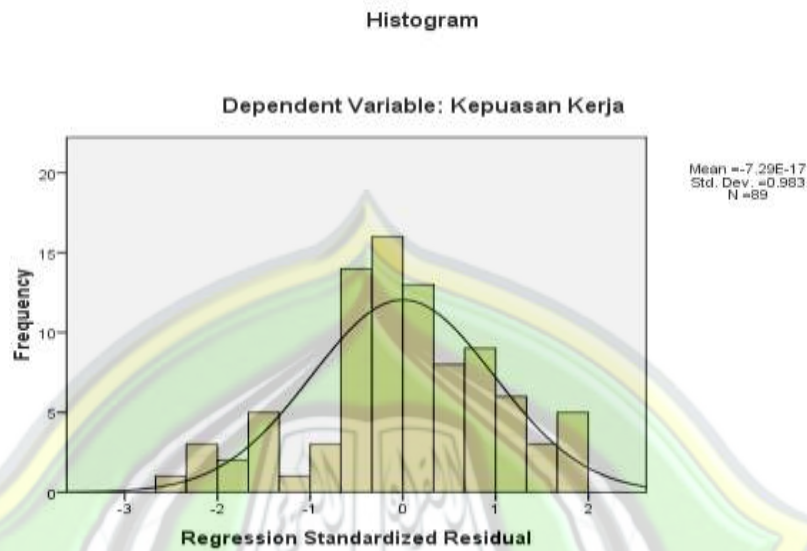
Menurut tabel 4.11, didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,040. Sedangkan dari table DW dengan signifikasi 0,05 dan jumlah data (n) = 89 dan k (jumlah variabel independen) diperoleh nilai (dl) sebesar 1,586 dan (du) sebesar 1,725. Kemudian $(4 - dl) = 2,414$ dan $(4 - du) = 2,275$. Karena nilai DW yaitu sebesar 2,040 lebih besar dari batas atas (du) yaitu sebesar 1,725 dan lebih kecil dari $(4-du)$ yaitu sebesar 2,414, berarti DW terletak antara batas atas (du) dan $(4 - du)$, maka disimpulkan bahwa koefisien autokorelasi sama dengan nol, yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.⁶

⁶ Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008, hlm. 56

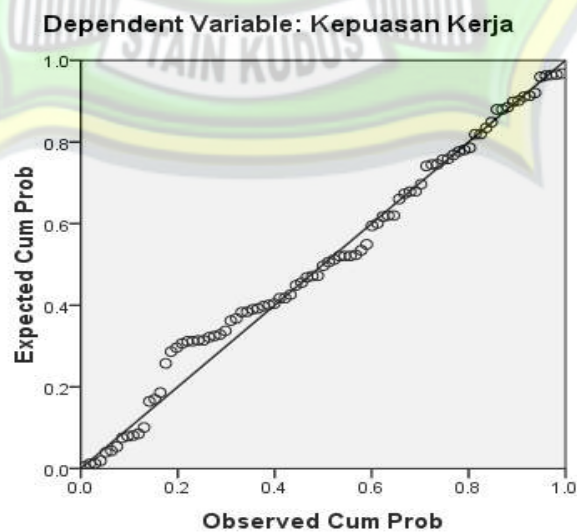
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data primer yang diolah 2017

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah 2017

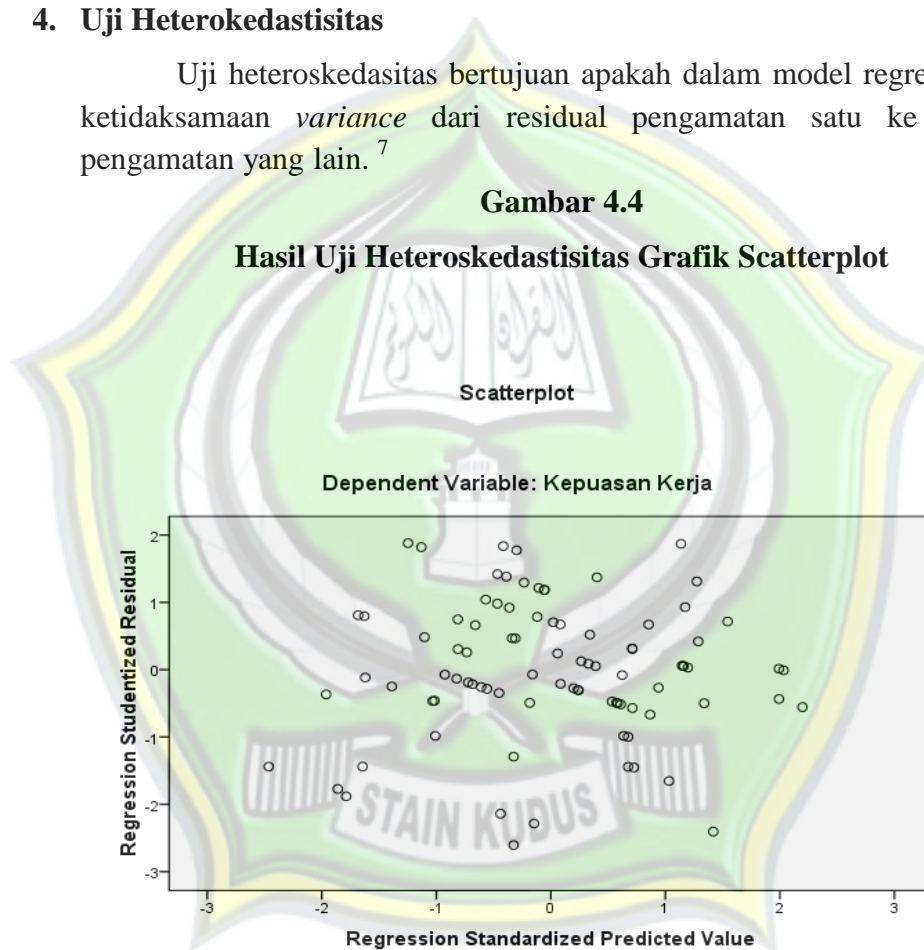
Hasil uji normalitas histogram pada gambar 4.2 menyatakan bahwa data telah menunjukkan pola yang sudah mendekati normal. Sedangkan grafik normal P-P Plot pada gambar 4.3 menyatakan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke residual pengamatan yang lain.⁷

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot



Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

⁷ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Media Kom, Yogyakarta, 2010, hlm. 83.

E. Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.⁸

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.850	2.986		1.289	.201
	Kompensasi	.017	.087	.022	.190	.850
	Pengembangan Karir	.517	.137	.434	3.773	.000
	Etos Kerja Islam	.334	.107	.298	3.132	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus sebagai berikut:

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

$$Y = 3,850 + 0,017X_1 + 0,517X_2 + 0,334X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja
- a : Konstanta
- b₁b₂b₃ : Koefisien regresi
- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Pengembangan Karir
- X₂ : Etos Kerja Islam

⁸ Duwi Priyatno, *Op. cit*, hlm. 61

e : Standar Error

Konstanta sebesar 3,850, artinya tanpa ada pengaruh dari variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan etos kerja Islam (X_3), maka variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 3,850.

Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,017, menyatakan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X_1) dengan variabel kepuasan kerja (Y) adalah positif, atau setiap meningkatkan variabel kompensasi (X_1) sebesar 100% maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,017

Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,517 menyatakan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir (X_2) dengan variabel kepuasan kerja (Y) adalah positif, atau setiap meningkatkan variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 100% maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,517

Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,334 menyatakan bahwa hubungan antara variabel etos kerja Islam (X_3) dengan variabel kepuasan kerja (Y) adalah positif, atau setiap meningkatkan variabel etos kerja Islam (X_3) sebesar 100% maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,334

1. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing sumbangan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara T_{hitung} dan T_{tabel} dengan ketentuan:

$T_{hitung} > T_{tabel} = H_0$ ditolak (ada pengaruh)

$T_{hitung} < T_{tabel} = H_0$ diterima (tidak ada pengaruh)

T_{hitung} dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS pada tabel output *Coefficients* dalam kolom T, kemudian untuk menentukan T_{tabel} dapat dicari pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$ dengan *alpha* 5%. Dimana (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga t_{tabel} diperoleh $df (89-3-1) =$

85 dengan α 5% adalah sebesar 1,663.⁹ Secara lebih rinci t_{hitung} dapat dilihat pada kolom T dalam tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.850	2.986		1.289	.201
	Kompensasi	.017	.087	.022	.190	.850
	Pengembangan Karir	.517	.137	.434	3.773	.000
	Etos Kerja Islam	.334	.107	.298	3.132	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah 2017

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik dari pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus menunjukkan nilai t_{hitung} 0,190 dengan nilai t_{tabel} 1,663 dan nilai p value (sig) 0,850 yang berada diatas 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,190 < 1,663$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi kompensasi merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Sandro Angga Kusumah, tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya”. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya. Hal tersebut

⁹ *Ibid*, hlm. 68-69

disebabkan karena karyawan PT. Ampel Jaya tidak puas, karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan jabatan, pemberian bonus tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan, tunjangan yang karyawan terima tidak sesuai dengan tingkat harapan dan resiko pekerjaan yang karyawan kerjakan/lakukan.

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik dari pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus menunjukkan nilai t_{hitung} 3,773 dengan nilai t_{tabel} 1,663 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,773 > 1,663$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dari penelitian yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan, tentang “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global”. Hasil penelitian diperoleh bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus”. Atau membuktikan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus. Maka dengan penerapan program pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

c. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik dari pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus menunjukkan nilai t_{hitung} 3,132 dengan nilai t_{tabel} 1,663 dan nilai p value (sig) 0,002 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini

berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,132 > 1,663$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harjanto Saputro dan Ari Prasetyo, bahwa etos kerja Islam berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak & Shake di Surabaya. Dari hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa Etos kerja Islam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus. Maka dengan penerapan etos kerja Islam yang lebih baik lagi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji Koefisien secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kesimpulan diambil dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak (ada pengaruh)

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima (tidak ada pengaruh)

Dimana F_{hitung} dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS pada tabel output ANOVA dalam kolom F. Kemudian F_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan α 5% dengan df 2 ($n-k-1$), dimana (n) adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel independen, maka pada penelitian ini dapat diperoleh F_{tabel} dengan persamaan df 2 ($89-3-1$) = 85 dan α 5% maka nilai F_{tabel} pada penelitian ini sebesar 2,712.¹⁰ Untuk lebih rincinya F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.14 dalam kolom F sebagai berikut:

¹⁰ Duwi Priyatno, *Op. cit*, hlm. 67-68

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.618	3	49.873	9.396	.000 ^a
Residual	451.146	85	5.308		
Total	600.764	88			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari uji F pada tabel 4.14 diperoleh nilai F_{tabel} untuk df $(89-3-1)=85$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,712. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($9,396 > 2,712$) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen yang ada pada persamaan regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependen.

Hasil analisis determinasi dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS pada tabel output *Model Summary* dalam kolom *R Square* untuk penggunaan 1 atau 2 variabel independen, sedangkan untuk penggunaan variabel independen lebih dari maka lihat pada kolom *Adjusted R Square*.¹¹ Untuk mengetahui nilai

¹¹ *Ibid*, hlm. 66-67

Adjusted R Square yang merupakan R^2 dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.223	2.304

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,223 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan etos kerja Islam (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 22,3%. Jadi besarnya pengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus adalah sebesar 22,3% sedangkan sisanya ($100\% - 22,3\% = 77,7\%$) dipengaruhi oleh variabel selain kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam.

F. Pembahasan dan Analisis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik koefisien regresi secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 0,190 dengan nilai t_{tabel} 1,663 dan nilai p value (sig) 0,850 yang berada diatas 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,190 < 1,663$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Sandro Angga Kusumah, tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya”. Dengan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya.

Dari hasil penelitian tersebut bertolak dengan hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus”. Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus masih kurang puas, karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, tidak adanya insentif dan bonus, tunjangan yang karyawan terima juga masih jauh dari tingkat harapan karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik koefisien regresi secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 3,773 dengan nilai t_{tabel} 1,663 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,773 > 1,663$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X_2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan, tentang “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global”. Hasil penelitian diperoleh bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian tersebut juga mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus”. Atau membuktikan secara empiris bahwa pengembangan karir

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus. Maka dengan penerapan program pengembangan karir yang baik akan memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

3. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik koefisien regresi secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 3,132 dengan nilai t_{tabel} 1,663 dan nilai p value (sig) 0,002 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,132 > 1,663$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam (X_3) merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harjanto Saputro dan Ari Prasetyo, bahwa etos kerja Islam berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak & Shake di Surabaya.

Dari hasil penelitian tersebut juga mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh variabel etos kerja Islam (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus”. Atau membuktikan secara empiris bahwa upaya penerapan etos kerja Islam yang dilakukan oleh pihak Percetakan & Penerbit Menara Kudus memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dengan adanya penerapan etos kerja Islam yang lebih baik lagi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

4. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik koefisien regresi secara simultan (uji f) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 2,712. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($9,396 > 2,712$) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,223 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan etos kerja Islam (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 22,3%. Jadi besarnya pengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus adalah sebesar 22,3% sedangkan sisanya ($100\% - 22,3\% = 77,7\%$) dipengaruhi oleh variabel selain kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam.

Hasil penelitian tersebut mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus”. Atau membuktikan secara empiris bahwa kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dengan adanya penerapan kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam yang lebih baik lagi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

G. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa untuk mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan maka organisasi/perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang

mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan yang ada dalam organisasi/perusahaan tersebut.

2. Praktis

Dalam penelitian ini, hasil akhir memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha Percetakan & Penerbit Menara Kudus.
- b. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat mempertajam permasalahan mengenai kepuasan kerja pada karyawan Percetakan & Penerbit Menara Kudus.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi Percetakan & Penerbit Menara Kudus dan perusahaan lainnya untuk mengetahui variabel-variabel apa yang harus diterapkan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

