

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Obyek Penelitian

Pasar kliwon kudu merupakan pasar tradisional terbesar dan teramai di kota kudu, bahkan di sepanjang jalur pantura timur. Pasar yang terletak di Jl. Sudirman desa Mlati ini menjadi pusat “perkulakan” para pedagang dari luar kota. Karena itu pasar ini sering disebut sebagai *Kliwon Trade Center*. Komoditas perdagangan andalan di pasar kliwon kudu adalah bahan-bahan konveksi dan pakaian jadi.

Pasar ini selalu menjadi tujuan para pembeli untuk berbelanja dalam jumlah banyak. Pasar dengan bangunan tiga lantai tersebut setiap hari selalu dipenuhi pengunjung. Apalagi menjelang lebaran, pasar tersebut menjadi tujuan utama pedagang dari sejumlah daerah, tak hanya di kudu.

Keunikan dari pasar kliwon kudu adalah penempatan pedagang yang merata dalam setiap blok sehingga para pembeli yang menari barang tidak akan kesulitan, selain itu tempat parkir cukup luas sehingga para penjual seperti sales-sales dan pendistributor yang menawarkan barang atau pembeli yang berbelanja barang tidak kesulitan menempatkan kendaraan.

Untuk produknya pun menurut pembeli pasar kliwon kudu lebih memuaskan dibandingkan dengan pasar-pasar lain. Oleh karena itulah dari waktu ke waktu pasar kliwon tidak sepi dari pembeli yang datang dari berbagai penjuru kota.

Dalam perkembangannya pasar kliwon yang mula pertamanya merupakan pasar tradisional dari tahun ke tahun mengalami kemajuan yang pesat. Banyak pedagang kaki lima yang tidak kebagian tempat untuk memasarkan barang dagangannya mereka memakai emperan kios-kios. Oleh karena itu untuk menertibkan para pedagang kaki lima supaya kelihatan tertib, pihak pemerintah daerah dalam hal ini di pemma kudu melakukan renovasi pasar kliwon.

Pasar kliwon kudu terdiri dari 2.567 pedagang yang 75% merupakan pedagang grosir, konveksi dan tekstil ini diakui paling murah di tingkat karisidenan Pati, tidak sedikit para pedagang dari luar Jawa yang mengambil dagangannya di pasar kliwon ini. Pasar ini telah menyerap tenaga kerja sekitar 2.800 orang. Spesifikasi bangunan pasar tradisional menurut

data yang diperoleh dari kantor pengelolaan pasar kliwon kudus, bangunan pasar kliwon kudus ini terdiri dari 4 lantai tetapi yang digunakan operasional hanya 2 lantai yaitu lantai 1 dan 2, yang terdiri dari empat blok yaitu blok A, blok B, blok dan blok D. Untuk bangunan di dalamnya terdapat ruko, kios dan los yang mana blok yang lebih banyak terdapat pada penjualan grosir yaitu d blok .

Data otentik bangunan pasar kliwon kudus sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Data Otentik Bangunan Pasar Kliwon  
Kudus**

Spesifikasi Bangunan	Banyaknya	Luas
Luas Pasar	-	27.681 m <sup>2</sup>
Lantai 1	697 petak	4.182 m <sup>2</sup>
Ruko	35 petak	1.926 m <sup>2</sup>
Kios	509 petak	7.267 m <sup>2</sup>
Los	1202 petak	-
Lantai 2	1049 petak	6.294 m <sup>2</sup>
Kios	167 petak	3.053 m <sup>2</sup>
Los	882 petak	-

Sumber : Arsip kantor pemasaran pasar kliwon kudus

Pembangunan ruko dan kios di pasar kliwon seperti yang telah dijelaskan diatas tersebut, semuanya dibangun diatas area tanah seluas 27.681 m<sup>2</sup> dengan jumlah pedagang 2.567. Sedangkan spesifikasi pembagian jenis komoditi yang dipedagangkan per blok baik lantai satu maupun lantai 2 adalah sebagai berikut:

1. Blok A, lantai satu : konveksi  
Lantai dua : kosmetik, tas, aksesoris, sandal sepatu dan buah.
2. Blok B, lantai satu : konveksi dan tekstil  
Lantai dua : gerabah dan sandal sepatu
3. Blok , lantai satu : konveksi  
Lantai dua : sepuluh bahan pokok
4. Blok D, lantai satu : konveksi, elektronik dan sarung tenun  
Lantai dua : aksesoris, makanan kering, berbagai makanan, pisau dan angkul.

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Deskripsi Statistic Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	20	17,39%
Perempuan	95	82,61%
Jumlah	115	100 %

Sumber : *Data Primer Yang Diolah, 2019*

Dari data di atas dapat diketahui bahwa dari 115 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 atau 17,39% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 95 atau 82,61%.

### 2. Usia Responden

Adapun mengenai usia responden dapat dilihat di dalam tabel berikut :

**Tabel 4.3 Deskripsi Statistic Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
17-20	24	20,87%
21-25	35	30,43%
26-30	40	34,78%
31-35	16	13,92%
Jumlah	115	100 %

Sumber : *Data Primer Yang Diolah, 2019*

Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang memiliki usia 17-20 tahun adalah sebanyak 24 orang atau 20,87%, antara usia 21-25 tahun sebanyak 35 orang atau 30,43%, antara usia 26-30 tahun sebanyak 40 orang atau 34,78% dan antara usia 31-35 tahun sebanyak 16 orang atau 13,92%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa usia responden secara rata-rata sekitar usia antara 26-30 tahun.

### 3. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat di dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4 Deskripsi Statistic Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
2-5 tahun	80	69,56%
6-10 tahun	35	30,44%
Jumlah	115	100%

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama antara 2-5 tahun adalah sebanyak 80 orang dan antara 6-10 tahun sebanyak 35 orang.

### C. Deskripsi Statistik Angket Responden

**Tabel 4.5 Deskripsi Statistik Angket Responden**

No.	Variabel	$\Sigma$ Pertanyaan	Rata-rata (Mean)	Modus
1.	Kompetensi	10	4,04	4
2.	Etos Kerja Islami	6	4,58	5
3.	Motivasi Kerja	6	4,56	5
4.	Kinerja Karyawan	8	4,05	4

*Sumber : Olah Data SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel di atas, maka skor rata-rata variabel kompetensi menunjukkan angka 4,04 dan nilai terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah angka 4, skor rata-rata variabel etos kerja Islami sebesar 4,58 dan nilai yang sering muncul adalah 5, skor rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,56 dan nilai yang sering muncul adalah 5, skor rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,05 dan nilai yang sering muncul adalah 4. Artinya sebagian tanggapan responden pada skor 4 dan 5 atau setuju dan sangat setuju atas kompetensi, etos kerja Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari berbagai uji Asumsi Klasik, semua akan dirangkum pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
<b>Uji Multikolinearitas</b>	<i>Tolerance</i> $X1 = 0,975$ $X2 = 0,915$ $X3 = 0,926$ VIF : $X1 = 1,026$ $X2 = 1,093$ $X3 = 1,080$	Angka <i>Tolerance</i> variabel Kompetensi, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja lebih besar dari 0,1. Sedangkan angka VIF untuk variabel Kompetensi, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja lebih kecil dari 10. Artinya tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
<b>Uji Autokorelasi</b>	Durbin-Watson (dw) sebesar 2,006	Angka dw (2,006) lebih besar dari dua (1,768), artinya tidak ada autokorelasi pada model regresi.
<b>Uji Normalitas</b>	Grafik histogram dan grafik normal probability plot menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal.	Model regresi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.
<b>Uji Heterokedastisitas</b>	Grafik menunjukkan	Tidak terjadi heterokedastisitas

	terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah.	pada model regresi.
--	---	---------------------

**E. Hasil Analisis Data**

**1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi bermaksud menguji hubungan fungsional yang terjadi antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Hal ini dimaksudkan agar dapat diketahui nilai estimasi variabel dependen yang dihasilkan atas pengaruh variabel independen. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini dituliskan dalam model sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Kompetensi
- X<sub>2</sub> = Etos Kerja Islami
- X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja
- A = Konstanta
- B<sub>1-3</sub> = Koefisien Regresi

Adapun model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = 6,069 + 0,191X_1 + 0,357X_2 + 0,323X_3 + e$$

Berdasarkan adanya pengaruh koefisien regresi, maka dapat dijelaskan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah etos kerja islami (X2), kemudian kompetensi (X1) dan yang terakhir motivasi kerja (X3).

**2. Hasil Analisis Uji Hipotesis**

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji Hipotesis**

Uji	Hasil	Keterangan
Uji t	t X <sub>1</sub> = 4,229 , sig 0,000 t X <sub>2</sub> = 4,242, sig 0,000	X <sub>1</sub> = kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	$t_{X_3} = 3,378$ , sig 0,001	karyawan muslim $X_2$ = etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim $X_3$ = motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim
<b>Uji F</b>	F hitung sebesar 11,920 dengan signifikansi 0,000	F hitung lebih besar dari F tabel (2,68) dengan signifikan 5% . Artinya kompetensi, etos kerja islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim
<b>Uji Koefisien Determinasi</b>	R Square sebesar 0,244	Koefisien Determinasi sebesar 24,4 dari perhitungan $0,244$ $\times 100\% = 24,4\%$ . Dari angka tersebut maka variabel kompetensi, etos kerja Islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,4% sedangkan 75,6%

		dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.
--	--	---

## F. Pembahasan dan Analisis

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Pasar Kliwon Kudus

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan spss versi 24 diperoleh nilai t hitung untuk kompetensi sebesar 4,229 dengan signifikansi sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1,658, sehingga nilai t hitung = 4,229 > nilai t tabel = 1,658. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka dapat diharapkan karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta konsumen juga merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kompetensi meningkat dapat dilihat dari bertambahnya pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalankan, bersikap baik dengan semua konsumen dan juga keterampilan dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kompetensi maka ditunjang oleh beberapa faktor yaitu pengetahuan, seorang karyawan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, seorang karyawan juga harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sikap seorang karyawan dalam melayani konsumen harus selalu baik agar konsumen merasa lebih nyaman dalam pelayanan yang mereka berikan.

Kondisi lingkungan kerja menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan social. Di satu sisi harus mengikuti teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab social. Dalam persaingan dunia perdagangan, karyawan harus bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan. Seorang karyawan

juga harus bisa menahan emosi saat pelanggan menawar barang dan memutuskan untuk tidak membeli dan memberikan pelayanan seramah mungkin. Namun, banyak juga karyawan yang menjadi pemalu, takut membuat kesalahan dalam melayani pelanggan, sehingga pelayanan yang di berikan kurang memuaskan. Seiring berjalannya waktu dan pengalaman yang dimiliki seorang karyawan akan mampu memberikan pelayanan ramah dan efisien serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan.

Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi seorang karyawan dapat dilihat dari pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, selain pengetahuan kompetensi karyawan dapat dilihat juga melalui keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan selanjutnya sikap juga merupakan bagian dari kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan, dengan sikap yang baik maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwandito Pujoraharjo dkk yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Dapertemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang)”<sup>1</sup>. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Pasar Kliwon Kudus

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan spss versi 24 diperoleh nilai t hitung untuk etos kerja islami sebesar 4,242 dengan signifikansi sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1,658, sehingga nilai t hitung = 4,242 > nilai t tabel = 1,658. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>1</sup> Purwandito Pujoraharjo Dkk, Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Dapertemen Gigi Dan Mulut RSUD Dr. Mohamad Hoesin Palembang:507

Orang yang memiliki Etos Kerja tinggi dalam melakukan rutinitas tidak akan pernah merasa bosan. Karena semakin banyak rutinitas yang dilakukan akan mendapatkan pengalaman, kemudian kemampuan dalam bekerja semakin terasah. Hal mendasar dalam Etos Kerja tinggi yaitu orang yang mempunyai keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan dengan memberikan masukan ide di tempat ia bekerja.

Karyawan muslim di pasar kliwon memiliki etos kerja islami yang tinggi terlihat dari bagaimana ia menanamkan dan menerapkan prinsip kejujuran dalam kegiatan sehari-hari dalam bekerja. Dalam memberikan pelayanan ia juga tidak pernah membedakan antara pelanggan satu dengan yang lain. Karena mereka yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi akan lebih terlibat dengan pekerjaannya daripada orang-orang dengan tingkat etos kerja yang lebih rendah. Pekerja dengan etos kerja yang tinggi akan lebih mantap dalam usaha-usahanya dan percaya atas apapun yang dia dapat dari perkerjaannya. Orang dengan etos kerja yang kuat akan lebih termotivasi untuk menerapkan lebih banyak usaha untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan meskipun bosan dan lelah serta menerima tanggungjawab pekerjaannya.

Semakin baik etos kerja islami yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh yang signifikan pada etos kerja islami terhadap kinerja karyawan tersebut, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh dari lapangan diketahui bahwa karyawan selama ini bekerja berorientasi tingkat pemahaman spiritual sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia pada kios-kios di pasar kliwon Kudus lebih menekankan pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan hadits agar produktivitas kerja karyawan dapat menunjang kepuasan pelanggan serta mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky yang berjudul "Pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

rumah makan ayam lepaas Lhokseumawe”.<sup>2</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Pasar Kliwon Kudus

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan spss versi 24 diperoleh nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 3,378 dengan signifikasi sebesar 0,001, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1,658, sehingga nilai t hitung = 3,378 > nilai t tabel = 1,658. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi, meskipun menurut sifatnya kinerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di kios mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh pemilik kios.

Pemilik selalu memberi semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Selama ini pemilik memberikan hadiah dalam bentuk insentif kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian insentif yang ada saat ini dilakukan berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja karyawan. Saat bekerja karyawan mau mengambil resiko dan bekerja keras untuk memperoleh hasil yang terbaik. Karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari yang dihasilkan oleh karyawan yang lain. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik tersebut akan lebih memberikan kemampuan secara maksimal untuk dapat melaksanakan tanggungjawabnya.

Semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Keinginan dalam diri karyawan ini yang kemudian disebut dengan motivasi kerja. Melalui karyawan yang termotivasi,

---

<sup>2</sup> Harjoni Desky, Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseumawe:459

pemilik kios dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan atasan. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya”.<sup>3</sup> Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>3</sup> Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya, *AGORA* Vol. 5, No. 1, 2017.