

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

- a. Profil dan Sejarah Berdirinya Karomah
Nama : PJ Karomah
Tahun Berdiri : 1995
Jenis Usaha : Kuliner Khas Daerah
Nama Pemilik : Zaenal Arifin S.Ag.
Alamat : Jl. Sosrokartono Rt.01 Rw.02
No.263 Kaliputu Kudus
Hari : Senin sampai sabtu
Waktu : 07.00 - selesai¹

Didaerah Kudus merupakan daerah yang mempunyai potensi usaha dalam bidang kuliner, salah satunya adalah olahan makanan jenang. Didaerah ini ada usaha jenang yang memiliki nama PJ Karomah, perusahaan tersebut merupakan salah satu contoh perusahaan jenang yang besar didaerah kudus. Pada awalnya PJ Karomah memiliki nama “Gunung Muria”, yang dimiliki oleh Bapak Dahwan (Alm) tahun 1973.

Kota kudus merupakan tempat wisata religi yang memungkinkan banyak wisatawan dari luar kota untuk mendatangi tempat tersebut, hal ini menjadi latar belakang Bapak Dahwan (Alm) dalam mendirikan usaha jenang, tidak hanya itu jenang juga merupakan pakanan tradisional yang digemari semua kalangan. Dari penjelesan tersebut, wisatawan tentunya tidak ingin pulang dari tempat yang ia kunjungi tanpa membawa oleh-oleh apapun ketika ia pulang, maka dari itu wisatawan akan lebih tertarik pada jenis produk kas kota kudus,

¹ Elli, wawancara oleh penulis, 23 Desember, 2019, wawancara 1, transkrip.

tentunya salah satunya adalah makanan jenang. Ada penyebab lainnya kenapa Bapak Dahwan (Alm) lebih mendirikan usaha jenang, yaitu bahwa dalam masyarakat konon dipercaya bahwa jenang bisa mempererat orang yang akan melangsungkan pernikahan, hal ini dikarenakan sifat jenang yang lengket, maka dari itu makanan jenang bisa dibuat untuk barang bawaan dalam acara lamaran atau pernikahan.²

Sejarah dalam perusahaan jenang Bapak Dahwan (Alm) “Gunung Muria”, karena pemakaian nama gunung yang dianggap terlalu tinggi dan besar, maka Bapak Dahwan (Alm) mengubahnya menjadi perusahaan jenang “Muria”.

Usaha jenang ini kemudian diteruskan kepada anak laki-laknya yang bernama Zaenal Arifin pada tahun 1995, ketika Bapak Dahwan (Alm) sudah berusia tua. Dibawah pimpinan Bapak Zaenal Arifin ini perusahaan jenang tersebut berubah nama lagi menjadi “Karomah”, hal ini karena tidak hanya Bapak Zaenal Arifin saja yang menjadi penerus usaha jenang, tetapi dua saudaranya juga memproduksi jenang. Bapak Zaenal Arifin merintis usaha jenang “Karomah” bisa dibinlang mulai dari awal dan dalam perjalanan untuk mengembangkan usahanya, beliau didampingi oleh istrinya yang bernama Ibu Masfuah Enti Aliyah. Yang hanya memiliki karyawan sedikit. Tetapi berkat kerja keras mereka berdua perusahaan jenang “Karomah” menjadi semakin besar karena dalam memproduksi jenang perusahaan ini lebih mementingkan kualitas dan mengembangkan inovasi-inovasi baru, hingga saat ini mereka telah memperkerjakan 41 orang

² Zaenal Arifin, wawancara oleh penulis, 23 Desember, 2019, wawancara 2, transkrip.

karyawan yang terbagi dalam pemasaran, produksi, packing dan driver.³

b. Visi, Misi dan Tujuan

1) Visi

“Menjadikan PJ Karomah Kudus sebagai salah satu industri terbaik makanan khas daerah dalam aspek profitabilitas, pemasaran dan kepuasan konsumen melalui karya kreatif dan inovatif”

2) Misi

- a) Menyediakan makanan jenang yang memiliki kualitas tinggi dan halal untuk memuaskan pelanggan
- b) Mengembang kinerja karyawan serta pemenejemenan yang ahli
- c) Menciptaan ikatan dengan mitra usaha sebanyak-banyaknya

3) Tujuan

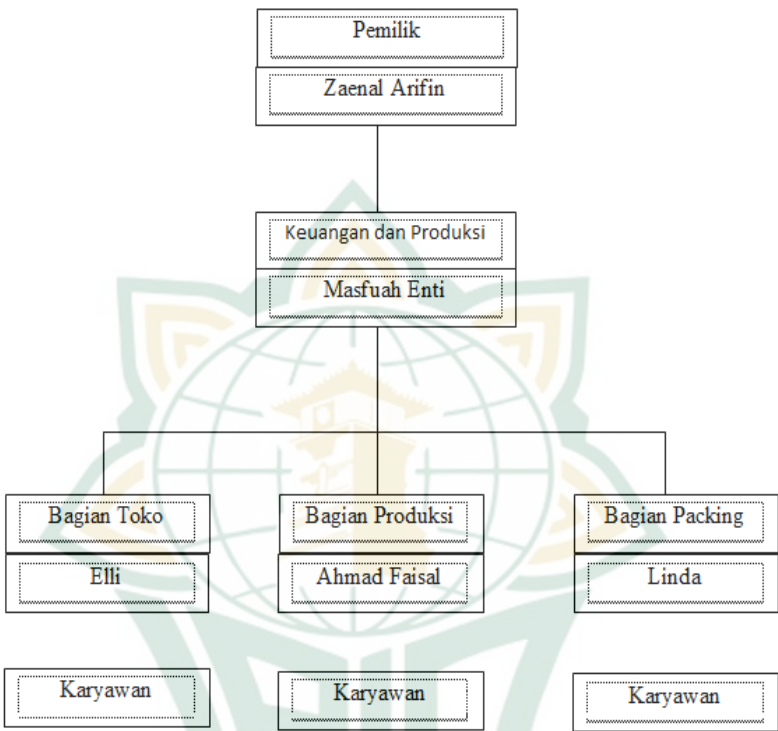
“Untukk menghadirkan cita rasa khas yang pas dan dapat merangsang selera makanan”⁴

³ Zaenal Arifin, wawancara oleh penulis, 23 Desember, 2019, wawancara 2, transkrip.

⁴ Zaenal Arifin, wawancara oleh penulis, 23 Desember, 2019, wawancara 2, transkrip.

c. Stuktur Organisasi

Gambar 4.1



d. Pemasaran PJ Karomah

Kunci dasar dalam produksi jenang “Karomah” ini merupakan kualitas jenang yang diproduksi serta kualitas resep yang tidak berubah sehingga tetap diminati oleh pelanggan. Pemasaran dari jenang “Karomah” tidak hanya didalam kota kudos saja melainkan sudah ketahap nasional. Wilayah keresidenan pati yang terdiri dari Kudus, Jepara, Pati, Rembang dan Purwodadi sudah menjadi wilayah yang bisa dibilang suksse dalam pemasarannya. Kemudian meluas sampai daerah-daerah provinsi Jawa Tengah serta ke luar provinsi yaitu Pontianak dan Balikpapan. Pemasaran ke Pontianak dan Balikpapan tidak dilakukan secara

terjadwal seperti pemasaran lokal Jawa Tengah yaitu dua bulan sekali, akan tetapi melalui pedagang besar yang biasanya membawa berbagai jenis produk pangan untuk dijual kembali disana. Biasanya satu bulan sekali pedagang besar tersebut membeli jenang dari PJ Karomah Kudus sebanyak 50 kg dengan berbagai jenis kemasan, selanjutnya dibawa dan dijual di Pontianak dan Balikpapan. Selain itu pada bulan Ramadhan digunakan untuk meningkatkan produksi, karena dengan moment perayaan Idul Fitri yang diadakan setahun sekali maka hal ini juga digunakan untuk meningkatkan pemasaran. Baik karena banyaknya pesanan yang datang maupun konsumen yang membeli ditoko. Hal ini juga didukung dengan adanya pengurangan harga dibanding hari-hari biasanya. Saluran pemasaran yang tepat dan terarah yang digunakan oleh PJ Karomah Kudus memudahkan konsumen dalam mendapatkan produknya. Saluran pemasaran yang digunakan PJ Karomah Kudus yaitu yang pertama dari produsen produk langsung dijual kepada konsumen, yang kedua dari produsen melalui pengecer yang selanjutnya dari pengecer tersebut langsung dijual kepada konsumen, dan yang terakhir yaitu dari produsen melalui pedagang besar yang selanjutnya pengecer dan dari pengecer tersebut langsung dijual kepada konsumen.⁵

2. Gambaran Umum Responden

Tabel 4.1

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	12	29,3%
	2. Perempuan	29	70,7%
	Total	41	100%
2.	Usia		

⁵ Zaenal Arifin, wawancara oleh penulis, 23 Desember, 2019, wawancara 2, transkrip.

	1. <20 Tahun	8	19,5%
	2. 20-30 Tahun	9	22%
	3. 31-40 Tahun	11	26,8%
	4. 41-50 Tahun	6	14,6%
	5. >50 Tahun	7	17,1%
	Total	41	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	1. SD	6	14,6%
	2. SMP	11	26,8%
	3. SMA	21	51,2%
	4. D1/D2/D3	0	0%
	5. S1/S2/S3	1	2,4%
	6. Lainnya	2	4,9%
	Total	41	100%
4.	Masa Kerja		
	1. <1 Tahun	10	24,4%
	2. 1-5 Tahun	12	29,3%
	3. 6-10 Tahun	10	24,4%
	4. >10 Tahun	9	22%
	Total	41	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Sesuai dengan data diatas,bisa dilihat jumlah responden laki-laki sejumlah 12 orang dan responden perempuan sebanyak 29 orang atau dengan persentase 29,3% untuk laki-laki dan 70,7% untuk perempuan. Untuk karakteristik berdasarkan usia, diketahui bahwa usia responden kurang dari 20 tahun sebanyak 8 orang, 20-30 tahun sebanyak 9 orang, 31-40 tahun sebanyak 11 orang, 41-50 tahun sebanyak 6 orang, dan yang lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang, atau dengan persentase

19,5% untuk usia kurang dari 20 tahun, 22% untuk usia 20-30 tahun, 26,8% untuk usia 31-40 tahun, 14,6% untuk usia 41-50 tahun dan 17,1% untuk usia lebih dari 50 tahun.

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, lulusan SD ada sebanyak 6 orang, SMP 11 orang, SMA 21 orang, S1/S2/S3 1 orang dan lainnya ada 2 orang atau setara dengan 14,6% untuk lulusan SD, 26,8% untuk SMP, 51,2% untuk SMA, 2,4% untuk S1/S2/S3 dan 4,9% untuk pendidikan yang lainnya (SLB). Dilihat dari karakteristik masa kerja, diketahui bahwa pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun ada 10 orang, untuk 1-5 tahun ada 12 orang, untuk 6-10 tahun ada 10 tahun dan untuk yang lebih dari 10 tahun ada 9 orang atau setara dengan 24,4% untuk masa kerja kurang dari 1 tahun, 29,3% untuk masa kerja 1-5 tahun, 24,4% untuk masa kerja 6-10 tahun dan 22% untuk masa kerja yang lebih dari 10 tahun.

3. Deskripsi Data Penelitian

Dibawah ini merupakan tabel dari jawaban-jawaban para responden mengenai pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang telah disebarkan kepada mereka:

Tabel 4.2
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Item	STS	%	TS	%	RR	%	S	%	SS	%
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1					1	2,4%	24	58,5%	16	39%
	X1.2					4	9,8%	25	61%	12	29,3%
	X1.3							11	26,8%	30	73,2%
	X1.4					4	9,8%	11	26,8%	26	63,4%
	X1.5			1	2,4%	13	31,7%	25	61%	2	4,9%
	X1.6					14	34,1%	26	63,4%	1	2,4%
	X1.7					1	2,4%	27	65,9%	13	31,7%
Keterampilan (X2)	X2.1					19	46,3%	22	53,7%		
	X2.2					2	4,9%	24	58,5%	15	36,6%
	X2.3					26	63,4%	15	36,6%		
	X2.4					7	17,1%	31	75,6%	3	7,3%
	X2.5					1	2,4%	24	58,5%	16	39%
Upah (X3)	X3.1							21	51,2%	20	48,8%
	X3.2							13	31,7%	28	68,3%
	X3.3					3	7,3%	26	63,4%	12	29,3%
	X3.4					19	46,3%	22	53,7%		
	X3.5					7	17,1%	25	61%	9	22%
Kinerja (Y)	Y.1							17	41,5%	24	58,5%
	Y.2							11	26,8%	30	73,2%
	Y.3					3	7,3%	25	61%	13	31,7%
	Y.4					19	46,3%	22	53,7%		
	Y.5					9	22%	22	53,7%	10	24,3%
	Y.6			1	2,4%	18	43,9%	21	51,2%	1	2,4%

a. Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

- a) Pada item 1, 2,4% responden memberi jawaban ragu-ragu, 58,5% responden memberi jawaban setuju, serta 39% responden memberi jawaban sangat setuju.
- b) Pada item 2, 9,8% responden memberi jawaban ragu-ragu, 61% responden memberi jawaban setuju, serta 29,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- c) Pada item 3, 26,8% responden memberi jawaban setuju, serta 73,2% responden memberi jawaban sangat setuju.
- d) Pada item 4, 9,8% responden memberi jawaban ragu-ragu, 26,8% responden memberi jawaban setuju, serta 63,4% responden memberi jawaban sangat setuju.

- e) Pada item 5, 2,4% responden memberi jawaban tidak setuju, 31,7% responden memberi jawaban ragu-ragu, 61% responden memberi jawaban setuju, serta 4,9% responden memberi jawaban sangat setuju.
- f) Pada item 6, 34,1% responden memberi jawaban ragu-ragu, 63,4% responden memberi jawaban setuju, serta 2,4% responden memberi jawaban sangat setuju.
- g) Pada item 7, 2,4% responden memberi jawaban ragu-ragu, 65,9% responden memberi jawaban setuju, serta 31,7% responden memberi jawaban sangat setuju.

b. Variabel Keterampilan

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel keterampilan sebagai berikut:

- a) Pada item 1, 46,3% responden memberi jawaban ragu-ragu, serta 53,7% responden memberi jawaban setuju.
- b) Pada item 2, 4,9% responden memberi jawaban ragu-ragu, 58,5% responden memberi jawaban setuju, serta 36,6% responden memberi jawaban sangat setuju.
- c) Pada item 3, 63,4% responden memberi jawaban ragu-ragu, serta 36,6% responden memberi jawaban setuju.
- d) Pada item 4, 17,1% responden memberi jawaban ragu-ragu, 75,6% responden memberi jawaban setuju, serta 7,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- e) Pada item 5, 2,4% responden memberi jawaban ragu-ragu, 58,5% responden memberi jawaban setuju, serta 39% responden memberi jawaban sangat setuju.

c. Variabel Upah

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel upah sebagai berikut:

- a) Pada item 1, 51,2% responden memberi jawaban setuju, serta 48,8% responden memberi jawaban sangat setuju.
 - b) Pada item 2, 31,7% responden memberi jawaban setuju, serta 68,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
 - c) Pada item 3, 7,3% responden memberi jawaban ragu-ragu, 63,4% responden memberi jawaban setuju, serta 29,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
 - d) Pada item 4, 46,3% responden memberi jawaban setuju, serta 53,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
 - e) Pada item 5, 17,1% responden memberi jawaban ragu-ragu, 61% responden memberi jawaban setuju, serta 22% responden memberi jawaban sangat setuju.
- d. Variabel Kinerja

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel kinerja sebagai berikut:

- a) Pada item 1, 41,5% responden memberi jawaban setuju, 58,5% responden memberi jawaban sangat setuju.
- b) Pada item 2, 26,8% responden memberi jawaban setuju, serta 73,2% responden memberi jawaban sangat setuju.
- c) Pada item 3, 7,3% responden memberi jawaban ragu-ragu, 61% responden memberi jawaban setuju, serta 31,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- d) Pada item 4, 46,3% responden memberi jawaban setuju, serta 53,7% responden memberi jawaban sangat setuju.
- e) Pada item 5, 22% responden memberi jawaban ragu-ragu, 53,7% responden memberi jawaban setuju, serta 24,3% responden memberi jawaban sangat setuju.
- f) Pada item 6, 2,4% responden memberi jawaban tidak setuju, 43,9% responden

meberi jawaban ragu-ragu, 51,2% responden meberi jawaban setuju, serta 2,4% responden meberi jawaban sangat setuju.

4. Analisis Data

a. Hasil Uji Validitas

Guna mengetahui instrumen yang akan menjadi alat penelitian valid atau tidak valid perlu adanya penggunaan uji validitas ini. Uji validitas dikerjakan dengan penggunaan *Pearson Correlation* dimana cara ini melakukan penghitungan dari nilai-nilai yang didapatkan dari pertanyaan yang ada dikuesioner. Melakukan perbandingan antara skor r_{hitung} dan r_{tabel} merupakan cara dalam uji validitas ini. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan valid, hal ini merupakan keputusan yang diambil. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, bisa dikatakan variabelnya tidak valid.⁶

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 30 orang non responden, guna memperoleh data yang akan diolah secara uji validitas. Non responden diberi soal-soal mengenai sesuatu yang berkaitan dengan variabel yaitu lingkungan kerja, keterampilan, upah serta kinerja karyawan. Selanjutnya masing-masing dari variabel akan diberi indikator, variabel lingkungan kerja (X1) dibagi menjadi 7 pertanyaan, variabel keterampilan (X2) dibagi menjadi 5 pertanyaan, variabel upah (X3) dibagi menjadi 5 pertanyaan, dan yang terakhir kinerja karyawan dibagi menjadi 6 pertanyaan. Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

⁶Duwi Priyanto, *SPSS 22: Pengolahan data Terpraktis*, 51.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keter angan
Lingkungan Kerja (X1)	Q1	0,789	0,361	Valid
	Q2	0,788	0,361	Valid
	Q3	0,661	0,361	Valid
	Q4	0,617	0,361	Valid
	Q5	0,880	0,361	Valid
	Q6	0,767	0,361	Valid
	Q7	0,808	0,361	Valid
Keterampilan (X2)	Q1	0,708	0,361	Valid
	Q2	0,810	0,361	Valid
	Q3	0,569	0,361	Valid
	Q4	0,716	0,361	Valid
	Q5	0,593	0,361	Valid
Upah (X3)	Q1	0,667	0,361	Valid
	Q2	0,546	0,361	Valid
	Q3	0,694	0,361	Valid
	Q4	0,817	0,361	Valid
	Q5	0,429	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Q1	0,795	0,361	Valid
	Q2	0,745	0,361	Valid
	Q3	0,813	0,361	Valid
	Q4	0,767	0,361	Valid
	Q5	0,635	0,361	Valid
	Q6	0,491	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Dari tabel diatas, didapatkan skor *Pearson Correlation* (r hitung). Untuk mengetahui r tabel yang diperoleh dari r tabel statistik dengan nilai $df=28$ ($df=N-2$, N merupakan total responden yang berjumlah 30 non responden). Dari kesemua pertanyaan tersebut, nilai r hitung > r tabel, jadi bisa diambil kesimpulan bahwa semua soal-soal yang ada dikuesioner tersebut adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, artinya untuk menguji apakah alat ukur tersebut bisa mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas dilakukan melalui skor *Cronbach Alpha*. Sesuatu variabel dinyatakan

reliabel apabila nskor *Cronbach Alpha* > 0,60.⁷
Dibawah ini merupakan tabel dari pengolahan uji reliabilitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,877	0,6	Reliabel
Keterampilan (X2)	0,709	0,6	Reliabel
Upah (X3)	0,633	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,795	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas, bisa diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel upah, motivasi, kepemimpinan kinerja karyawan adalah diatas 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut adalah reliabel. Sehingga dapat digunakan untuk mengukur fenomena dengan hasil yang konsisten.

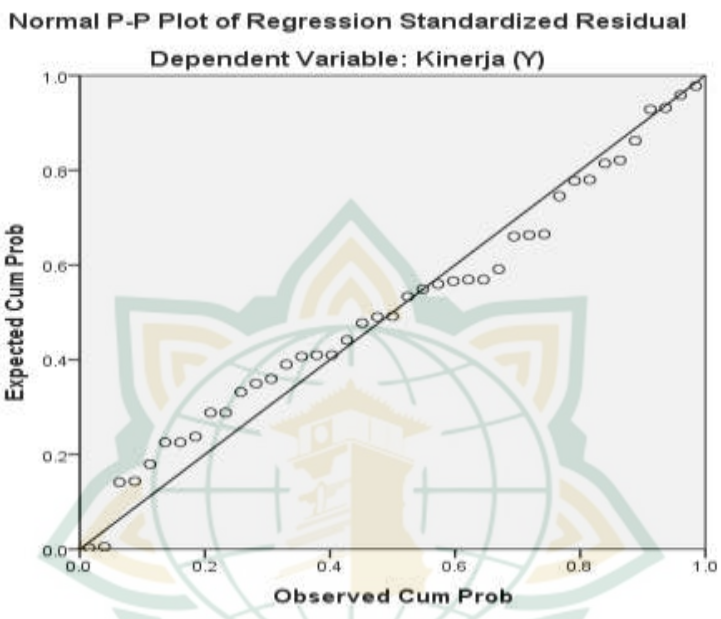
c. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dikerjakan melalui teknik grafik, dimana dengan melihat *Normal probability (P-P Plot)*. Dari penyebaran titik (dat) terhadap sumbu diagonal grafik dapat mendeteksi uji normalitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁸ Namun jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil normalitas yang telah dilakukan:

⁷ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, 81.

⁸ Rochmat, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis*, 108.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal yang berarti bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk mendukung hasil uji tersebut, maka penulis juga melakukan uji Kolmogorov-smirnov. Pengambilan keputusan pada uji Kolmogrov-Smirnov adalah jika *asym.sig* > 0,05 maka data terdistribusi normal, tetapi jika *asym.sig* < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Berikut adalah hasil Uji kolmogorov-Smirnov:

Tabel 4.5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00248560
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.088
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.607
Asymp. Sig. (2-tailed)		.855

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov-Smirnov, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,855, yang berarti lebih dari 0,05. Jadi kesimpulan yang dihasilkan adalah nilai residual berdistribusi normal.

d. Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya.⁹ Dengan melihat skor dari *Tolerance* dan *Variance (VIF)* dapat disimpulkan bahwa terdapat atau tidak terdapat multikolinearitas. Skor *cut off* pada dasarnya digunakan untuk melihat tingkat multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas yang telah dilakukan:

⁹ Rochmat, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis*, 116.

Tabel 4.6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.724	5.296		.137	.892	
	Lingkungan Kerja (X1)	.461	.127	.467	3.630	.001	.988
	Keterampilan (X2)	.257	.140	.236	1.840	.074	.990
	Upah (X3)	.290	.102	.365	2.852	.007	.998

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari hasil tersebut, didapatkan hasil nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,988 dan nilai VIF sebesar 1,012, untuk variabel keterampilan memiliki nilai *tolerance* 0,990 dan VIF 1,010, kemudian untuk variabel upah memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,998 dan VIF 1,002. Artinya bahwa nilai *tolerance* dari seluruh variabel bebas diatas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna diantara variabel bebas/independen.

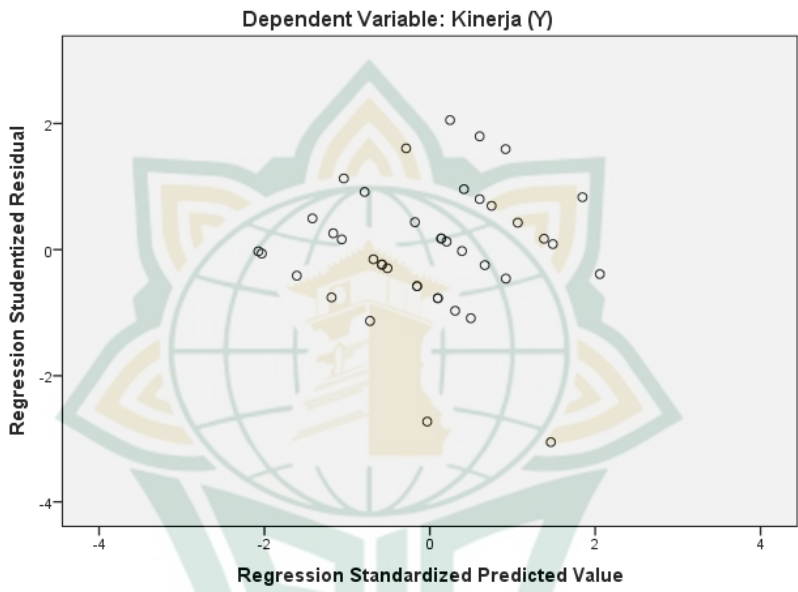
e. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Suatu pengujian tentang sama maupun tidak varian mengenai residu observasi satu sama lain adalah fungsi dari uji heteroskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi karena residu memiliki varian yang sama sedangkan heteroskedastisitas terjadi apabila varian tidak ada yang sama. Disini persamaa regresi yang dibutuhkan yaitu apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas melihat dari grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Apabila *scatterplot* titiknya dari hasil olahan data antara ZPRED dan SRESID penyebaranya di bawah maupun di atas titik 0 terhadap sumbu Y dan tidak mmiliki pola yang teratur sehingga terjadinya homoskedastisitas, hal tersebut bisa dijadikan keputusan yang diambil. Namun bila memiliki pola yang bagus (atur), semisal

melebar, gelombang maupun menyempit maka heteroskedastisitas akan terjadi.¹⁰ Berikut adalah pengujian hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.3
Scatterplot



Dari hasil uji tersebut, diketahui bahwa titik-titik menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, serta tidak mempunyai pola teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendukung hasil tersebut, penulis juga melakukan uji heteroskedastisitas dengan cara lain, yaitu dengan uji *Glejser*. Mengambil keputusan dengan uji *Glejser* adalah jika *sig. 2-tailed* < 0,05, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika *sig. 2-tailed* > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari Uji *Glejser*:

¹⁰ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, 90-91.

Tabel 4.7

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.667	3.399		-.785	.438
Lingkungan Kerja (X1)	.068	.081	.130	.841	.406
Keterampilan (X2)	-.072	.090	-.124	-.802	.428
Upah (X3)	.126	.065	.296	1.928	.062

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil uji tersebut diketahui bahwa nilai sig dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,406, untuk variabel keterampilan adalah sebesar 0,428, serta untuk variabel upah adalah sebesar 0,062. Semua variabel tersebut memiliki nilai sig lebih dari dari 0,05, kesimpilannya tidak terjadi heteroskedastisitas atau dalam kata lain residual dari observasi observasi satu ke observasi lain memiliki varians yang sama (homoskedastisitas).

f. Uji t

Pengujian yang berfungsi guna menunjukkan variabel independen dalam mempengaruhi secara masing-masing (parsial) kepada variabel dependen.¹¹ Pengambilan keputusan yang digunakan berdasarkan nilai signifikansi, jika signifikansi < 0,05 berarti ada pengaruh, jika > 0,05 tidak ada pengaruh. Selain dari nilai signifikansi, pengambilan keputusan juga dilihat dari nilai t_{hitung} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga terdapat pengaruh, tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

¹¹ Imam Ghozali, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, 98.

Tabel 4.8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.724	5.295		.137	.892
	Lingkungan_Kerja (X1)	.461	.127	.467	3.630	.001
	Keterampilan (X2)	.257	.140	.236	1.840	.074
	Upah (X3)	.290	.102	.365	2.852	.007

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari hasil diatas, bisa dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,724 + 0,461X_1 + 0,257X_2 + 0,290X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta 0,724
Nilai kontanta 0,724, artinya apabila variabel lingkungan kerja, keterampilan, serta upah memiliki nilai nol, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 0,724.
- 2) Koefisien variabel lingkungan kerja 0,461
Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,461, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,461.
- 3) Koefisien variabel keterampilan 0,257
Variabel keterampilan memiliki nilai koefisien sebesar 0,257, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel keterampilan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,257.
- 4) Koefisien variabel upah 0,290
Variabel upah memiliki nilai koefisien sebesar 0,290, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel upah, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,290.

Selanjutnya dibawah ini bisa dilihat besar tidaknya variabel independen dalam mempengaruhi secara parsial terhadap variabel dependen:

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Dari hasil uji t diatas, didapatkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 3,630. Sedangkan nilai t_{tabel} 2,026 yang didapat dari tabel t-tes dengan $\alpha=0,025$ (0,05/2) dan $df = 37$ ($df= n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001.

Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,630 > 2,026) dan nilai sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Keterampilan (X_2)

Dari hasil uji t diatas, didapatkan nilai t_{hitung} variabel keterampilan adalah 1,840. Sedangkan nilai t_{tabel} 2,026 yang didapat dari tabel t-tes dengan $\alpha=0,025$ (0,05/2) dan $df = 37$ ($df= n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,074.

Dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,840 < 2,026) dan nilai sig > 0,05 (0,074 > 0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel Upah (X_3)

Dari hasil uji t diatas, didapatkan nilai t_{hitung} variabel upah adalah 2,852. Sedangkan nilai t_{tabel} 2,026 yang didapat dari tabel t-tes dengan $\alpha=0,025$ (0,05/2)

dan $df = 37$ ($df = n - k - 1$, dengan kata lain n merupakan total responden dan k merupakan total variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,007.

Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,852 < 2,040$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,007 > 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

g. Hasil Uji F

Pengujian yang memiliki fungsi untuk melihat bagaimana semua variabel independen yang ada didalam model dapat mempengaruhi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.¹² Dasar pengambilan keputusan dengan cara melakukan perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Dikatakan variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya, apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dikatakan variabel dependen tidak terpengaruh oleh variabel independen secara simultan. Selanjutnya, melihat nilai signifikansinya, apabila skornya $sig < 0,05$ maka ada pengaruh, sedangkan jika nilai $sig > 0,05$ tidak ada pengaruh. Berikut adalah tabel hasil dari Uji F yang telah dilakukan:

Tabel 4.9

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.289	3	8.763	8.066	.000 ^b
	Residual	40.199	37	1.086		
	Total	66.488	40			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Upah (X3), Keterampilan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, 98.

Dari hasil uji F diatas, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 8,066. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,86 yang didapat dari $df_1=3$ (jumlah variabel-1) dan $df_2=37$ ($df_2=n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000^b.

Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,066 > 2,86$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000^b < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja, keterampilan, dan upah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

h. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ni memiliki fungsi sebagai alat pengukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen.¹³ Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.346	1.042

a. Predictors: (Constant), Upah (X3), Keterampilan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Dari hasil tersebut diketahui ba hwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,346 atau 34,6%, dikatakan variabel independen mempengaruhi sebesar 34,6% terhadap variabel dependen, yang lainnya 65,4% ($100\% - 34,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model.

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, 97.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai saat melakukan tugasnya sehingga akhirnya kinerjanya adapat ditingkatkan. Lingkungan kerja dinyatakan bagus jika karyawan bisa bekerja dengan optimal, aman, nyaman serta sehat. Maka dari itu, menciptakan serta menentukan lingkungannya akan membuat hasil yang diinginkan suatu organisasi tertentu, dan sebaliknya.¹⁴

Sedangkan dalam pandangan Ekonomi Syari'ah, apabila orang-orang ada disuatu majlis atau suatu lingkungan, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, aman maupun nyaman, dengan meberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita. Maka dari itu, lingkungan kerja dalam pandangan ekonomi syari'ah juga harus diperhatikan oleh perusahaan yang ingin mencapai tujuannya.

Dari persamaan regresi dihasilkan nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,461, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja, akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,461. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,630 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,026 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti,

¹⁴ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, 21.

Bambang Swasto dan Arik Prasetya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)” dimana variabel lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PJ Karomah perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja para karyawan supaya kinerjanya dapat meningkat, perhatian ini dapat dilakukan misalnya dengan mempertimbangkan kenyamanan tempat, penerangan tempat kerja, serta suhu udara ditempat lingkungan kerja.

2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Secara sederhananya, keterampilan adalah perilaku yang menunjukkan kemampuan individu dalam melakukan tugas mental atau fisik tertentu yang dapat diobservasi.¹⁵ Keterampilan adalah suatu kemampuan menerjemahkan pengetahuan kedalam praktis sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan yang paling memungkinkan manajer bisa membantu orang lain sehingga menjadi lebih produktif di tempat kerja.¹⁶

Sedangkan dari segi Syariat, tuntutan agama Islam agar penganutnya selalu berusaha untuk beramal saleh dalam rangka mewujudkan kemakmuran di bumi, berarti tuntutan untuk membina dan mengembangkan berbagai keterampilan yang memungkinkan terciptanya kehidupan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Di antara keterampilan yang diungkap Al-Quran, dapat dikemukakan seperti bertani, berdagang, beternak, teknik, pengobatan, administrasi, berdakwah, dan lain-lain. Bentuk keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu masyarakat

¹⁵ Budy Purnawanto, *Manajemen SDM Berbasis Proses*, 91.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, 273.

tentu saja selalu akan berkembang sesuai dengan tingkat kemajuan peradaban masyarakat yang bersangkutan.¹⁷ Di lihat dari pernyataan tersebut, keterampilan seseorang dalam ekonomi syari'ah dapat menciptakan kehidupan masyarakat yang makmur dan sejahtera.

Dari persamaan regresi dihasilkan nilai koefisien untuk variabel keterampilan sebesar 0,257, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan keterampilan, akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,257. Variabel keterampilan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,840 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,026 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,074 yang lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya keterampilan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian dari Indri Tolo, Jantje L. Sepang dan Lucky O.H Dotulong yang berjudul "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado", dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan dan kinerja karyawan secara parsial.

PJ Karomah perlu memberikan perhatian pada keterampilan para karyawan agar kinerjanya semakin baik, walaupun dalam penelitian ini keterampilan tidak berpengaruh secara parsial, namun keterampilan juga merupakan sesuatu yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Serta dalam segi Ekonomi Syari'ah mampu menciptakan kesejahteraan masyarakat.

3. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Upah didefinisikan sebagai suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi

¹⁷ Sudarto, "Keterampilan dan Nilai Sebagai Materi Pendidikan dalam Prespektif Islam", Jurnal Al Lubab, Volume 1, No. 1 Tahun (2016): 109-111.

pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Upah sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Islam telah mengajarkan prinsip-prinsip dalam pemberian upah, diantaranya adalah prinsip kemerdekaan manusia, prinsip kemuliaan derajat manusia, prinsip keadilan dan anti diskriminasi, serta prinsip kelayakan upah pekerja.¹⁸

Sedangkan dalam segi Ekonomi Syari'ah. Konsep upah, yang pertama adalah prinsip keadilan dan kedua prinsip kelayakan.¹⁹ Maka demikian, selayaknya dalam pemberian upah harus memenuhi minimal kedua prinsip tersebut. Sehingga, pengupahan kepada para karyawan sebanding dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Dari persamaan regresi dihasilkan nilai koefisien untuk variabel upah sebesar 0,290, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan upah, akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,290. Variabel upah memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,852 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,026 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel upah memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa Batubara, Sugiarto Pujangkoro dan Buchari yang berjudul "Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ" dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara upah dan kinerja pegawai secara parsial.

Penelitian ini sesuai dengan teori Buchari Alma yang menyatakan bahwa upah berfungsi sebagai alat pendorong agar karyawan bekerja lebih giat, lebih

¹⁸ Murtadlo, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam", 251-252.

¹⁹ Hendy Herijanto, "Pengupahan Perpekstif ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing", *Jurnal Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES)* Vol. 7 Np, 1, April (2016): 12-14.

baik, dan lebih produktif.²⁰ Artinya bahwa upah memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

PJ Karomah perlu lebih memperhatikan upah para karyawan supaya kinerjanya dapat meningkat, perhatian ini dapat dilakukan misalnya dengan mempertimbangkan untuk meningkatkan sedikit besaran upah, kelayakan upah dan meningkatkan keadilan upah diantara para karyawan. Hal tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip upah dalam segi Ekonomi Syari'ah yang telah dijelaskan diatas, yaitu prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi, didapatkan nilai konstanta 0,724, artinya bahwa meskipun lingkungan kerja, keterampilan dan upah bernilai nol, kinerja karyawan masih bernilai 0,724. Ketiga variabel lingkungan kerja, keterampilan, dan upah secara simultan memiliki nilai F_{hitung} sebesar 8,066 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,86 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000^b yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, artinya lingkungan kerja, keterampilan, dan upah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari adjusted R square didapatkan nilai sebesar 34,6%, yang artinya bahwa lingkungan kerja, keterampilan dan upah mempengaruhi sebesar 34,6%,. Sedangkan sisanya 65,4% (100% - 34,6%) dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai yang cukup rendah ini dikarenakan variabel keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga mengurangi pengaruh ketika dikalkulasi secara simultan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

²⁰ Buchari, *Pengantar bisnis*, 219.

diberikan kepadanya. Menurut Kasmir, selain lingkungan kerja, keterampilan dan upah, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi, kepribadian, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Dari hasil pengujian, variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan hanya lingkungan kerja dan upah, sedangkan keterampilan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, PJ Karomah diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dan upah pada karyawan untuk meningkatkan kinerja pada akhirnya juga akan meningkatkan profitabilitas usaha tersebut.

