

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Profil Pasar Kliwon Kudus

Kota Kudus memiliki banyak aset, tempat wisata, pusat perbelanjaan didalamnya. Kudus merupakan kabupaten kecil di Jawa Tengah yang memiliki icon kebanggaan seperti Pasar Grosir Kliwon. Pasar Kliwon sendiri tidak hanya dikunjungi masyarakat lokal saja, melainkan dari luar kabupaten/ kota bahkan hingga luar Pulau Jawa.

Sejarah tempat ini telah dimulai sejak beberapa tahun yang lalu. Pasar Kssliwon merupakan simpul dari pusat pemerintahan dan ekonomi Kota Kudus.. Pasar Kliwon telah ada sejak zaman penjajahan kolonial Belanda yang memiliki bangunan sederhana. Namun, seiring dengan berjalannya waktu pasar kliwon menjadi bangunan yang besar lengkap dengan faslitas-fasilitas lain didalamnya.

Pada zaman dulu, di depan toko Makmur ada terminal delman dan *krangkeng* (dokar tinggi) atau biasa disebut *koplakan*. Namun Karena tempat itu digunakan untuk menjual burung dan ayam, koplakan dipindah di sebelah tenggara pasar. Pasar yang menjual berbagai macam kebutuhan ini masuk dalam wilayah desa Rendeng, Mlati Lor, dan Nganguk.

Istilah nama Kliwon diperoleh dari hitungan *pasaran jawa* yang terdiri dari: *pon, wage, kliwon, legi, pahing*. Pasar Kliwon paling ramai pengunjung setiap pasaran jatuh pada pasaran Kliwon. Itulah mengapa pasar ini dinamakan pasar Kliwon. Namun, seiring dengan berjalannya waktu yang dipengaruhi oleh banyaknya kebutuhan konsumsi masyarakat, pasar tersebut selalu ramai dikunjungi setiap hari.

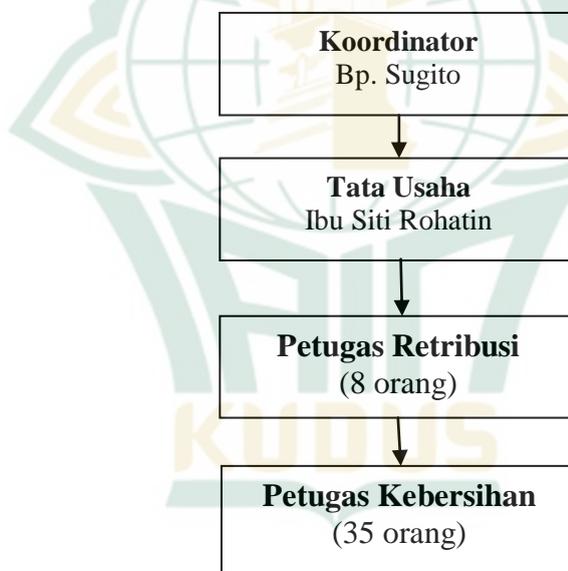
Pada tahun sekitar 2011, Pasar Kliwon pernah terbakar kembali yang menghancurkan bagian timur sampai pintu utama, sehingga para pedagang dipindahkan di luar atau area halaman pasar dengan mendirikan stand-stand dengan menunggu masa perbaikan hingga tahun 2013 dengan menyempurnakan bangunan lantai 3. Ada satu hal yang

menarik di sini, pohon beringin yang berada di dekat pintu utama tidak tersentuh api sedikitpun ketika kebakaran terjadi.<sup>1</sup>

## 2. Struktur Organisasi Kantor Pasar Kliwon

Pasar Kliwon memiliki pengurus pasar yang dikelola oleh Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus. Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus yang mengkoordinasi pasar atau pusat perdagangan seluruh Kabupaten Kudus. Pada Pasar Kliwon memiliki koordinator sendiri yang digambarkan menjadi struktur organisasi, diantaranya sebagai berikut:

**Gambar. 4.1 Bagan/ Struktur Organisasi Kantor Pasar Kliwon Kudus**



*Sumber: data struktur organisasi Kantor Pasar Kliwon Kudus, 2020*

<sup>1</sup> “Riwayat Pasar Kliwon Kudus yang Melegenda,” Isknews, 30 Maret 2015, <https://isknews.com/riwayat-pasar-kliwon/>.

### 3. Karakteristik Petugas Kebersihan Pasar Kliwon Kabupaten Kudus

Pasar Kliwon Kabupaten Kudus memiliki petugas kebersihan sebanyak 35 orang yang dikelola oleh Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus. Para petugas kebersihan telah ditugaskan untuk membersihkan area Pasar Kliwon Kudus sesuai Blok pasar yang ditentukan. Dari jumlah keseluruhan petugas kebersihan Pasar Kliwon digolongkan menjadi 2 jenis karakteristik, diantaranya berdasarkan jenis kelamin dan berdasarkan usia, antara lain sebagai berikut:

- a. Karakteristik Petugas Kebersihan Pasar Kliwon Kabupaten Kudus berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel. 4.2 Jumlah Responden Petugas Kebersihan Pasar Kliwon Kudus Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	27 orang	77%
2.	Perempuan	8 orang	23%
Total		35 orang	100%

*Sumber: data absensi petugas kebersihan Pasar Kliwon Kudus, 2020*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sampel dari petugas kebersihan Pasar Kliwon Kabupaten Kudus sebanyak 35 orang. Jumlah petugas kebersihan digolongkan berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan presentase 77% dari total sampel. Sedangkan jumlah petugas kebersihan berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang dengan presentase 23% dari total sampel.

- b. Karakteristik Petugas Kebersihan Pasar Kliwon Kabupaten Kudus berdasarkan usia.

**Tabel. 4.3 Jumlah Responden Petugas Kebersihan Pasar Kliwon Kudus Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20-29 tahun	9 orang	26%
2.	30-39 tahun	20 orang	57%
3.	40-49 tahun	4 orang	11%
4.	50-59 tahun	2 orang	6%
Total		35 orang	100%

*Sumber: data absensi petugas kebersihan Pasar Kliwon Kudus, 2020*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa keseluruhan jumlah petugas kebersihan Pasar Kliwon Kabupaten Kudus sebanyak 35 orang. Data tersebut dibagi menjadi empat golongan usia, diantaranya berusia 20-29 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase sebesar 26%. Usia 30-39 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar 57%. Adapun usia 40-49 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 11%, dan usia 50-59 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 6% sehingga total sampel sebanyak 35 orang memiliki total presentase sebesar 100 %

#### 4. Deskripsi Hasil Data Penelitian

##### a. Uraian Hasil Penelitian pada Variabel Etos Kerja Islami

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Etos Kerja Islami (X1)

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X1.1	0	0	0	0	0	0	25	71,5	10	28,5
X1.2	0	0	0	0	0	0	22	63	13	37
X1.3	0	0	0	0	1	3	19	54	15	43
X1.4	0	0	0	0	0	0	23	66	12	34
X1.5	0	0	0	0	0	0	25	72	10	28
X1.6	0	0	0	0	0	0	19	54	16	46
X1.7	0	0	0	0	0	0	24	68,5	11	31,5
X1.8	0	0	0	0	0	0	30	86	4	11
X1.9	0	0	0	0	0	0	28	80	7	20

Sumber: data Primer yang diolah, 2020

Adapun penjelasan pada butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel etos kerja Islami, antara lain sebagai berikut:

- 1) Menghargai waktu
  - a) Pernyataan yang berbunyi “Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja seperti menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” mendapat respon sangat setuju memiliki presentase sebesar 28,5%, setuju sebanyak 71,5% dan sisanya dengan tanggapan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
  - b) Pernyataan yang berbunyi “Saya selalu datang tepat waktu selama bekerja.” mendapat respon sangat setuju memiliki presentase sebesar 37%, setuju sebanyak 63% dan sisanya dengan tanggapan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 2) Ikhlas

- a) Pernyataan yang berbunyi “Saya selalu bersikap ikhlas dalam membersihkan area pasar Kliwon supaya kawasan pasar selalu bersih dan terawat” mendapat respon sangat setuju memiliki presentase sebesar 43%, setuju sebesar 54%, netral sebanyak 3% dan sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b) Pernyataan yang berbunyi “Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat *lillahita’ala*” mendapat respon sangat setuju memiliki presentase sebesar 34%, setuju sebesar 66% dan sisanya dengan tanggapan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 3) Istiqomah

- a) Pernyataan yang berbunyi “Saya memiliki loyalitas (kesetiaan) yang baik terhadap pekerjaan yang saya lakukan” mendapat respon sangat setuju memiliki presentase sebesar 28%, setuju sebanyak 72% dan sisanya dengan tanggapan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b) Pernyataan yang berbunyi “Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya miliki” mendapat respon sangat setuju memiliki presentase sebesar 46%, setuju sebesar 54% dan sisanya dengan tanggapan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 4) Percaya diri

- a) Pernyataan yang berbunyi “Saya bangga dengan pekerjaan yang saya miliki” mendapat respon sangat setuju memiliki presentase sebesar 31,5%, setuju sebesar 68,5% dan sisanya dengan tanggapan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b) Pernyataan yang berbunyi “Saya merasa percaya diri pada saat membersihkan area Pasar Kliwon tanpa ada rasa minder” mendapat respon sangat setuju memiliki presentase

sebesar 11%, setuju sebesar 86%, netral sebanyak 3% sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 5) Bertanggung jawab
  - a) Pernyataan yang berbunyi “Saya bertanggung jawab atas blok pasar yang saya bersihkan” mendapat respon sangat setuju memiliki presentase sebesar 20%, setuju sebesar 80% sisanya dengan tanggapan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**b. Uraian Hasil Penelitian pada Variabel Disiplin Kerja**  
**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X2.1	0	0	0	0	0	0	29	83	6	17
X2.2	0	0	2	6	3	8,5	23	65,5	7	20
X2.3	0	0	0	0	1	3	32	91	2	6
X2.4	0	0	0	0	2	6	24	68	9	26
X2.5	0	0	0	0	0	0	30	86	5	14
X2.6	0	0	0	0	1	3	30	86	4	11
X2.7	0	0	2	6	0	0	27	77	6	17
X2.8	0	0	1	3	0	0	31	88,5	3	8,5

*Sumber: data primer yang diolah, 2020*

Adapun penjelasan pada butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel disiplin kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
  - a) Pernyataan yang berbunyi “Saya memiliki kemampuan bekerja dalam membersihkan area pasar” mendapat respon sangat setuju sebesar 17%, setuju sebesar 83% dan sisanya dengan tanggapan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 2) Teladan pemimpin
  - a) Pernyataan yang berbunyi “Saya memiliki pemimpin yang dapat dijadikan contoh dan teladan bagi para petugas kebersihan pasar” mendapat respon sangat setuju sebesar 20%, setuju sebesar 65,5%, netral sebesar 8,5%, dan tanggapan tidak setuju sebesar 6% dan sisanya sangat tidak setuju.
  - b) Pernyataan yang berbunyi “Saya mempunyai pemimpin yang memiliki sikap yang berwibawa pada dirinya” mendapat respon sangat setuju sebesar 6%, setuju sebanyak 91%, netral sebesar 3% dan sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Keadilan
  - a) Pernyataan yang berbunyi “Saya merasa bahwa keadilan sudah diterapkan dengan baik dalam organisasi ini.” mendapat respon sangat setuju sebesar 26%, setuju sebesar 68%, netral sebesar 6% dan sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
  - b) Pernyataan yang berbunyi “Pembagian tugas pada blok pasar dilakukan secara adil tanpa terlalu membebani kelompok lain” mendapat respon sangat setuju sebesar 14%, setuju sebesar 86% dan sisanya dengan tanggapan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Ketegasan
  - a) Pernyataan yang berbunyi “Peraturan yang dibuat bersifat tegas jika ada pihak yang melanggar” mendapat respon sangat setuju sebesar 11%, setuju sebesar 86%, netral sebesar 3% sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
  - b) Pernyataan yang berbunyi “Saya memiliki pimpinan yang berindak tegas terhadap pegawai yang tidak mematuhi aturan” mendapat respon sangat setuju sebesar 17%, setuju sebesar 77%, tidak setuju sebesar 6% sisanya dengan tanggapan netral dan sangat tidak setuju.

5) Hubungan Kemanusiaan

- a) Pernyataan yang berbunyi “Saya memiliki hubungan yang baik terhadap pimpinan, pedagang maupun rekan kerja” mendapat respon sangat setuju sebesar 8,5%, setuju sebesar 88,5%, tidak setuju sebesar 3% sisanya dengan tanggapan netral dan sangat tidak setuju.

**c. Uraian Hasil Penelitian pada Variabel Pengawasan**  
**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Pengawasan**

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X3.1	0	0	1	3	0	0	29	83	5	14
X3.2	0	0	0	0	1	3	26	74	8	23
X3.3	0	0	0	0	1	3	25	71	9	26
X3.4	0	0	3	8,5	3	8,5	26	74	3	8,5
X3.5	0	0	1	3	0	0	31	88,5	3	8,5
X3.6	0	0	0	0	1	3	25	71	9	26
X3.7	0	0	0	0	1	3	25	71	9	26
X3.8	0	0	0	0	1	3	29	83	5	14
X3.9	0	0	0	0	1	3	24	68,5	10	28,5
X3.10	0	0	1	3	0	0	28	80	6	17

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Adapun penjelasan pada butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel pengawasan, antara lain sebagai berikut:

1) Tepat waktu

- a) Pernyataan yang berbunyi “Informasi yang disampaikan kepada petugas kebersihan selalu tepat waktu” mendapat respon sangat setuju sebesar 14%, setuju sebesar 83% tidak setuju sebesar 3% sisanya dengan tanggapan netral dan sangat tidak setuju.

- b) Pernyataan “Kesalahan kerja dikoreksi secara cepat untuk memperbaiki proses kerja” mendapat respon sangat setuju sebesar 23%, setuju sebesar 74%, netral sebesar 3% sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 2) Terpusat pada titik pengawasan
  - a) Pernyataan “Koordinasi pengawasan dilakukan melalui kantor pasar dengan baik.” mendapat respon sangat setuju sebesar 26%, setuju sebesar 71%, netral sebesar 3% dan tidak setuju sebesar 88,5% sisanya dengan tanggapan sangat tidak setuju.
  - b) Pernyataan “Pengawasan kerja selalu memperhatikan keadaan masing-masing blok pasar” mendapat respon sangat setuju sebesar 8,5%, setuju sebesar 74%, netral sebesar 8,5%, dan tidak setuju sebesar 8,5% sisanya dengan tanggapan sangat tidak setuju.
- 3) Realistis secara organisasional
  - a) Pernyataan “Hasil pengawasan kerja pada petugas kebersihan disampaikan apa adanya” mendapat respon sangat setuju sebesar 8,5%, setuju sebesar 88,5%, tidak setuju sebesar 3% sisanya dengan tanggapan sangat tidak setuju.
  - b) Pernyataan “Kegiatan pengawasan sudah sesuai dengan standar aturan yang berlaku” mendapat respon sangat setuju sebesar 26%, setuju sebesar 71%, netral sebesar 3% sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Terkoordinasi dengan aliran kerja
  - a) Pernyataan “Pengawasan dilakukan oleh pihak pengelola pasar” mendapat respon sangat setuju sebesar 26%, setuju sebesar 71%, netral sebesar 3% sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Flexibel
  - a) Pernyataan “Pengawasan yang dilakukan bersifat luwes dan tidak membuat gugup” mendapat respon sangat setuju sebesar 14%,

setuju sebesar 83%, netral sebesar 3% sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 6) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
  - a) Pernyataan “Peran pengawasan memberikan petunjuk dan koreksi untuk memperbaiki kesalahan sebelumnya” mendapat respon sangat setuju sebesar 28,5%, setuju sebesar 68,5 %, netral sebesar 3% sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
  - b) Pernyataan “Peran pengawasan memberikan teguran dan masukan terhadap para petugas kebersihan pasar” mendapat respon sangat setuju sebesar 17%, setuju sebesar 80% netral sebesar 3% sisanya dengan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji valid/sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu pertanyaan dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengungkap apa yang diteliti. Adapun aturan pengujiannya adalah apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (signifikansi sebesar 0,05), maka kuesioner tersebut bersifat valid/sah digunakan. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel. 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R tabel (alpha=5%)	R hitung	Deskripsi
Etos Kerja Islami (X1)	X1.1	0,333	0,720	Valid/ Sah
	X1.2	0,333	0,734	Valid/ Sah
	X1.3	0,333	0,675	Valid/ Sah
	X1.4	0,333	0,786	Valid/ Sah
	X1.5	0,333	0,484	Valid/ Sah
	X1.6	0,333	0,750	Valid/ Sah
	X1.7	0,333	0,454	Valid/ Sah
	X1.8	0,333	0,685	Valid/ Sah
	X1.9	0,333	0,553	Valid/ Sah
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,333	0,704	Valid/ Sah
	X2.2	0,333	0,691	Valid/ Sah
	X2.3	0,333	0,653	Valid/ Sah
	X2.4	0,333	0,670	Valid/ Sah
	X2.5	0,333	0,682	Valid/ Sah
	X2.6	0,333	0,694	Valid/ Sah
	X2.7	0,333	0,604	Valid/ Sah
	X2.8	0,333	0,715	Valid/ Sah
Pengawasan (X3)	X3.1	0,333	0,949	Valid/ Sah
	X3.2	0,333	0,765	Valid/ Sah
	X3.3	0,333	0,557	Valid/ Sah
	X3.4	0,333	0,498	Valid/ Sah
	X3.5	0,333	0,916	Valid/ Sah
	X3.6	0,333	0,718	Valid/ Sah
	X3.7	0,333	0,830	Valid/ Sah
	X3.8	0,333	0,718	Valid/ Sah
	X3.9	0,333	0,658	Valid/ Sah
	X3.10	0,333	0,844	Valid/ Sah
Kinerja	Y1	0,333	0,724	Valid/ Sah

(Y)	Y2	0,333	0,640	Valid/ Sah
	Y3	0,333	0,579	Valid/ Sah
	Y4	0,333	0,558	Valid/ Sah
	Y5	0,333	0,701	Valid/ Sah
	Y6	0,333	0,890	Valid/ Sah
	Y7	0,333	0,831	Valid/ Sah
	Y8	0,333	0,823	Valid/ Sah
	Y9	0,333	0,792	Valid/ Sah
	Y10	0,333	0,851	Valid/ Sah

Sumber: perhitungan aplikasi SPSS 16,0 dari data primer, 2020.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, terlihat bahwa semua butir pertanyaan ketiga variabel memiliki nilai  $r$  tabel 0,333. Kriteria uji validitas yaitu apabila nilai  $r$  tabel  $>$   $r$  hitung. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada setiap variabel dinyatakan valid/sah.

#### b. Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dapat diandalkan apabila memiliki reliabilitas yang baik (*reliabel*), dimana jawaban dari masing-masing butir pertanyaan yang diajukan kepada responden selalu konsisten atau tidak berubah-ubah sepanjang waktu. Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* sebesar  $>$  0,6. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Items	N	Cronbach's Alpha	Deskripsi
Etos Kerja Islami	9	35	0,825	Reliabel/Diterima
Disiplin Kerja	8	35	0,785	Reliabel/Diterima
Pengawasan	10	35	0,901	Reliabel/Diterima
Kinerja	10	35	0,901	Reliabel/Diterima

Sumber: perhitungan aplikasi SPSS 16,0 dari data primer, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat variabel etos kerja slami ( $X_1$ ) memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,825. Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,785, variabel pengawasan ( $X_3$ ) sebesar 0,901 dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,901. Tabel diatas terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel melebihi angka 0,6. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau nilai residunya berdistribusi normal atau tidak. Adapun model regresi yang baik ialah model regresi yang berdistribusi normal. Pada uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan perhitungan statistik, dimana hasilnya antara lain sebagai berikut:

**Tabel. 4.9 Hasil Uji Normalitas: Kolmogorov-Smirnov Test**

Keterangan	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	1,65261277
Most Extreme Differences Absolute	
Absolute	0,152
Positive	0,121
Negative	-0,152
Kolmogorov-Smirnov Z	0,902
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,391

Sumber: perhitungan aplikasi SPSS 16,0 dari data primer, 2020.

Berdasarkan pada tabel hasil perhitungan statistik pada uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov terlihat bahwa nilai dari Asymp. Sig sebesar 0,391. Kriteria data berdistribusi normal ialah apabila nilai Asymp. Sig > 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah ada korelasi antara variabel X. Pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF. Berikut ini hasil uji multikolinearitas antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas**

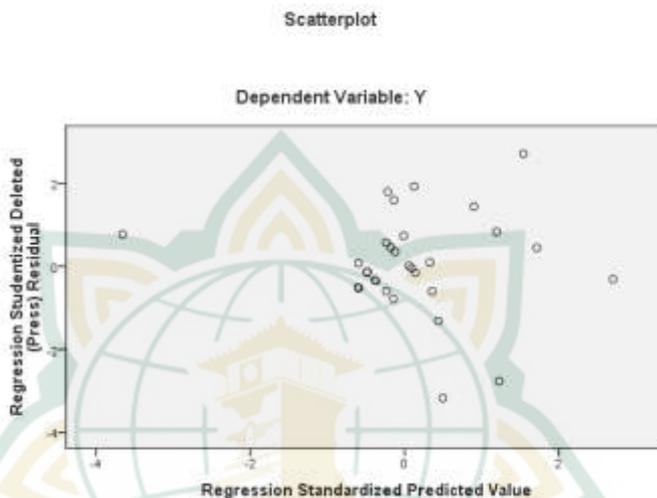
Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Etos kerja Islami (X1)	0,673	1,486	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin kerja (X2)	0,413	2,422	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengawasan (X3)	0,522	1,915	Tidak terjadi multikolinearitas

*Sumber: perhitungan aplikasi SPSS 16,0 dari data primer, 2020.*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas ditemukan nilai *tolerance*-nya  $> 0,100$  dan nilai VIF  $< 10$ . Jadi, semua variabel bebas (X) tidak terjadi multikolinearitas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini merupakan model regresi yang baik sesuai dengan kriteria nilai VIF dan *tolerance*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antar satu penelitian ke penelitian lain. Berikut adalah hasil dari uji heterokedastisitas:

**Gambar: 4.2 Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: perhitungan aplikasi SPSS 16,0 dari data primer, 2020.*

Grafik *Scatterplots* diatas menunjukkan bahwa terdapat titik-titik tersebar secara tidak beraturan, menyebar menjauh, menyebar keatas dan kebawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola yang jelas. Artinya, variabel pada penelitian ini merupakan variabel yang baik.

### 3. Uji Hipotesis

Regresi linier berganda digunakan dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh dari ketiga variabel X (etos kerja Islami, disiplin kerja dan pengawasan) terhadap variabel Y (kinerja). Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

**Tabel. 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	F	Sig
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-2,771	4,683		-0,592	0,558	39,031	0,000
X1	0,364	0,133	0,275	2,742	0,01		
X2	0,065	0,186	0,045	0,349	0,729		
X3	0,687	0,11	0,711	6,249	0,000		

Sumber: perhitungan aplikasi SPSS 16,0 dari data primer, 2020.

Adapun bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,771 + 0,364X_1 + 0,065X_2 + 0,687X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Etos kerja Islami

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Pengawasan

Berdasarkan data dan persamaan diatas, dapat dikatakan bahwa:

- a. Etos kerja Islami (X<sub>1</sub>) memiliki regresi linear berganda sebesar 0,364. Hal ini berarti variabel etos kerja Islami akan berpengaruh pada kinerja sebanyak 0,364.
- b. Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki regresi linear berganda yaitu 0,065. Artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja sebesar 0,065.
- c. Pengawasan (X<sub>3</sub>) memiliki nilai regresi linear berganda sebesar 0,687. Maka variabel pengawasan akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,687.

1) Uji T (Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mencari tahu apakah variabel-variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan melihat nilai

signifikannya. Apabila nilai signifikannya  $< 0,05$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , berarti dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima. Apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak. Berikut hasil Uji T (parsial) pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a) Uji Hipotesis I

$H_1$ : Etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

Berdasarkan tabel uji T diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel etos kerja Islami ( $X_1$ ) sebesar  $0,010 < 0,05$  serta  $T_{hitung}$  sebesar  $2,742 > 2,04$ . Jadi kesimpulannya adalah etos kerja Islami secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

b) Uji Hipotesis II

$H_2$ : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

Berdasarkan tabel uji T diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,729 > 0,05$  serta  $T_{hitung}$  sebesar  $0,349 < 2,04$ . Jadi kesimpulannya adalah disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

c) Uji Hipotesis III

$H_3$ : Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

Berdasarkan tabel uji T diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan ( $X_3$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  serta  $T_{hitung}$  sebesar  $6,249 > 2,04$ . Jadi kesimpulannya adalah disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

2) Uji F (Simultan)

Etos kerja islami, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas kebersihan.

Berdasarkan tabel uji F diatas, memperlihatkan bahwa terdapat nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .  $F_{hitung}$  pada tabel diatas menunjukkan nilai sebesar  $39,031$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $2,91$ ). Pernyataan tersebut

dapat diartikan bahwa  $H_4$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja islami, disiplin kerja dan pengawasan secara besama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja petugas kebersihan.

3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan atau mengukur keeratan variabel dependen terhadap variabel independen, dan menunjukkan kontribusi variabel etos kerja Islami ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pengawasan ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Adapun hasil uji koefisien determinasi dan korelasi antara lain sebagai berikut:

**Tabel. 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	0,889	0,791	0,77	1,731

*Sumber: perhitungan aplikasi SPSS 16,0 dari data primer, 2020.*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada R Square sebesar 0,791, dimana ketiga variabel independen yaitu etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pengawasan memiliki pengaruh sebesar 79,1% terhadap kinerja petugas kebersihan. Adapun 20,9% yang tersisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

**C. Pembahasan**

**1. Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pasar Kliwon Kabupaten Kudus**

Pasar Kliwon merupakan salah satu aset dan *icon* di Kabupaten Kudus yang merupakan pusat perbelanjaan terbesar se-Karisidenan Pati. Pasar Kliwon memiliki wilayah yang cukup luas dengan memiliki beberapa Blok Pasar. Setiap hari, ramai dikunjungi oleh para pembeli baik dalam wilayah maupun luar wilayah Kabupaten Kudus.

Banyaknya pengunjung dan pedagang pasar, dipastikan kebersihan juga mengalami penurunan. Para pedagang pasar tak luput menggunakan plastik sebagai sarana jual beli dan juga menghasilkan sampah plastik. Dari fenomena tersebut maka tenaga kebersihan dikerahkan untuk membersihkan kawasan pasar untuk memelihara area Pasar Kliwon agar tetap bersih dan terawat.

Petugas kebersihan Pasar Kliwon, dikelola oleh Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus. Jumlah petugas kebersihan Pasar Kliwon, berjumlah 35 orang dengan memiliki karakteristik jenis kelamin laki-laki dan perempuan serta memiliki karakteristik usia yang beragam. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang disebar secara tidak langsung melalui koordinator Pasar Kliwon. Petugas kebersihan setiap hari melakukan absen kehadiran di kantor pasar dan memulai bekerja. Apabila hasil kerja para petugas kebersihan baik, maka kinerjanya juga perlu diperhatikan dengan mempertimbangkan kedisiplinan, pengawasan dan etos kerja secara Islam.

**a. Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja petugas kebersihan Pasar Kliwon**

Berdasarkan uji parsial yang telah dijelaskan diatas, diketahui bahwa variabel etos kerja Islami ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja ( $Y$ ) menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$  dengan menghasilkan  $T_{hitung}$  sebesar  $2,742 > 2,04$ . Artinya,  $H_1$  yang berbunyi “etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan” dinyatakan diterima, maka secara parsial variabel  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ .

Pada hasil uji parsial telah diketahui bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja petugas kebersihan.

Menurut Toto Tasmara dalam Ma'ruf Abdullah, etos kerja dalam syariah adalah semangat kerja yang didasari oleh budaya kerja Islami yang bertumpu pada Akhlakul karimah. Islam menjadikan akhlak sebagai sumber energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kita adalah koridor jalan yang lurus. Sikap

dan perilaku yang tergolong etos kerja Islami ini juga mempunyai bagian dari aktivitas keseharian pemimpin dan pelaku bisnis syariah.<sup>2</sup> Hal ini dikarenakan apabila suatu karyawan memiliki etos kerja Islami yang baik maka produktifitas kerja akan bertambah sehingga dapat menunjang kinerja pada suatu organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Siti Sukmwati dan Jafar Basalamah pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar” dengan hasil penelitian bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>3</sup>

Selain itu, diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Awais Imam, Abdus Sattar Abbasi dan Saima Muneer pada tahun 2013 yang berjudul *The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y*. Dari hasil penelitian tersebut, etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup>

Dari hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami merupakan suatu variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan Pasar Kliwon. Oleh karena itu, petugas kebersihan perlu menerapkan etos kerja Islami dalam bekerja guna meningkatkan kinerja dan membentuk perilaku *Akhlakul Karimah*.

---

<sup>2</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 81.

<sup>3</sup> Wahyuningsih, dkk., “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar”, 131.

<sup>4</sup> Awais Imam, dkk., “The Impact Of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X And Personality Y”, *Sci.Int(Lahore)*, 615.

**b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas kebersihan Pasar Kliwon**

Uji parsial pada variabel disiplin kerja  $X_2$  menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,729 > 0,05$  memiliki nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $0,349 < 2,04$  dengan memiliki hipotesis yang berbunyi “disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan” dinyatakan ditolak. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran, kesediaan suatu individu atau karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan maupun organisasi. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang sukarela mematuhi dan sadar akan tanggung jawab dan tugasnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap dan perbuatan seseorang bersedia menjalankan aturan sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.<sup>5</sup>

Berdasarkan teori dan hasil penelitian ini ditemukan ketidakcocokan pada penelitian yang dilakukan oleh Ike Susanti pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja” dan penelitian yang dilakukan oleh Tuti Hartati pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan”. Dimana variabel disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada hasil penelitian ini juga didukung dengan adanya jurnal penelitian yang dilakukan oleh Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau”. Hasil penelitian itu menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada beberapa indikator disiplin kerja yang tidak mempengaruhi kinerja mengarah pada indikator teladan pemimpin, ketegasan dan hubungan kemanusiaan yang

---

<sup>5</sup> Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 193-194.

mendapatkan respon netral (ragu-ragu) dan respon tidak setuju yang dijumlahkan sebanyak 8,5% dan 15%. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa petugas kebersihan pasar kurang merespon mengenai sikap teladan pemimpin yang seharusnya dapat dijadikan contoh, kurangnya dalam menyikapi ketegasan pimpinan dalam mengawasi serta hubungan terhadap atasan, pedagang maupun rekan kerja. Sedangkan indikator tersebut juga penting untuk diperhatikan sebagai pedoman disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan pasar. Disiplin kerja penting diterapkan untuk menunjang kinerja, hal ini dikarenakan disiplin kerja dapat membentuk perilaku karyawan, khususnya petugas kebersihan pasar memiliki sikap terhormat dan bertanggung jawab dalam bekerja.

### c. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja petugas kebersihan Pasar Kliwon

Pada uji parsial pada variabel pengawasan ( $X_3$ ) dengan variabel (Y) kinerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan menghasilkan  $T_{hitung}$  sebesar  $6,249 > 2,04$ . Hal ini dapat diartikan bahwa  $H_3$  yang berbunyi “pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan” dinyatakan diterima, maka secara parsial variabel  $X_3$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.<sup>6</sup> Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini,

---

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), 360-361..

dimana pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan teori menurut T. Hani Handoko yang menjelaskan bahwa pengawasan yang baik hendaknya memenuhi kriteria-kriteria tertentu. Kriteria-kriteria tersebut yaitu sistem seharusnya mengawasi kegiatan dengan benar, tepat waktu, biaya efektif, tepat akurat, dan dapat diterima oleh yang bersangkutan. Jadi semakin terpenuhi kriteria tersebut, semakin baik pula kegiatan pengawasan yang dilakukan.<sup>7</sup>

Pada hasil tersebut, diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosinta Romauli Situmeang pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah”. Pada penelitian tersebut variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.<sup>8</sup>

Adapun hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Tuti Hartati pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (PKS SEI:INTAN Rokan Hulu. Pada penelitian tersebut memiliki hasil bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V.<sup>9</sup>

Berdasarkan pemaparan, pihak manajemen, khususnya pihak dinas benar-benar selalu memperhatikan proses pengawasan, sehingga proses pekerjaan selalu terpantau dengan baik. Hal ini dilakukukan selain mengawasi kinerja para petugas kebersihan, pengawasan dilakukan guna meningkatkan kinerja petugas kebersihan. Sehingga jika kinerja baik maka kebersihan Pasar Kliwon terjaga.

---

<sup>7</sup> Rosinta, Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 150.

<sup>8</sup> Rosinta, Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 150.

<sup>9</sup> Tuti Hartati, “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu, 1071.