

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Starfood Jaya Prima Kudus didirikan pada tanggal 24 September 2004. PT. Starfood Jaya Prima Kudus terletak di jalan raya Kudus-Pati Km 12, Desa Terban, Kecamatan Jekulo, Provinsi Jawa Tengah. PT. Starfood Jaya Prima Kudus merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang minuman dalam kemasan yang berada di Indonesia. Karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus berjumlah 214 karyawan. Perusahaan ini berbentuk Perseroan terbatas (PT) dimana kekuasaan tertinggi dipimpin oleh pemegang saham terbesar yaitu Ir. Fabianus Yomi Anggawidjaja yang menjabat sebagai *Managing Director*.

Adapun produk pertama yang dikeluarkan PT. Starfood Jaya Prima Kudus adalah *jellydrink*, karna banyaknya permintaan dari konsumen di tahun 2005 tentang produk *jellydrink* maka dari itu produk *jellydrink* di berhentikan dan di alihkan menjadi Kio Bubble Nata T24, Eksotea, Coffino Cappucino, Starzone, The Hijau Premiun dengan varian rasa leci dan apel beserta air mineral.

2. Visi Perusahaan

Mewujudkan PT. Starfood Jaya Prima sbagai perusahaan manufacturing minuman dalam kemasan yang berlokasi di Indonesia.

3. Misi Perusahaan

- a. Meningkatkan dan menjaga kuantitas dan kualitas produksi sesuai yang diharapkan pelanggan
- b. Tumbuh dan berkembang bersama Mitra Kerja Supplier
- c. Memastikan ketersediaan pelatihan yang diperlukan
- d. Memastikan secara konsisten memberi nilai lebih kepada pembeli perubahan dan mitra pemegang saham dan pegawai

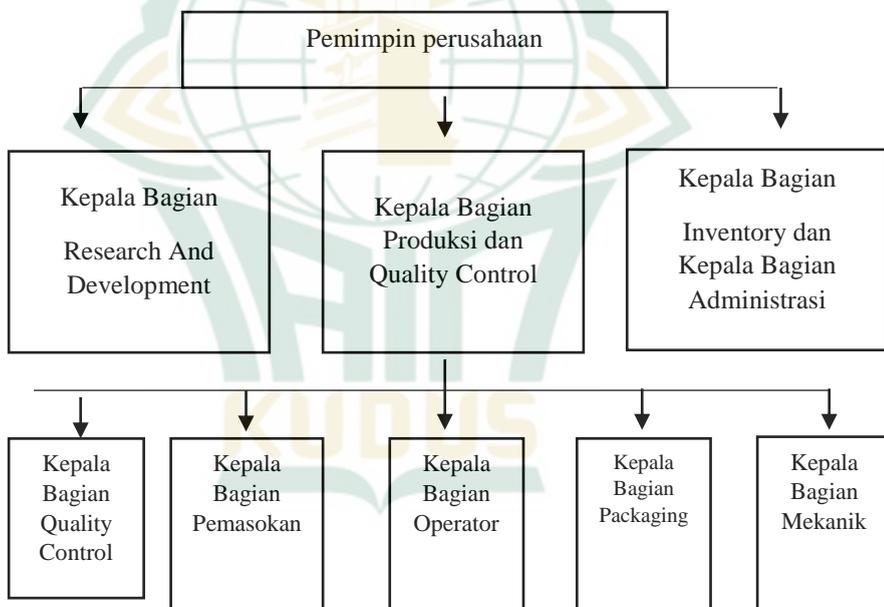
- e. Mempastikan tindakan kesempurnaan sistem manajemen mutu yang berlanjut (*continual improvement*)

4. Lokasi Perusahaan

Untuk lokasi penelitian berada di PT. Starfood Jaya Prima Kudus berlokasi di Jalan Raya Kudus-Pati Km 12, Desa Terban, Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah dengan luas area 8.200m².

5. Struktur Organisasi

Gambar 4.1



B. Gambaran umum responden

1. Identitas Responden

Untuk mempermudah menganalisis peneliti akan mendeskripsikan para responden yang memiliki karakteristik yang berbeda. Identitas terkait narasumber dapat memberi deskripsi mengenai keadaan diri dari responden yang dapat dijadikan obyek penelitian ini. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa

yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus, di mana sampel dalam penelitian ini adalah 118 karyawan. Adapun karakteristik yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

2. Pengelompokan Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Didalam penelitian ini ada dua responden yang peneliti kaji, yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Penelitian

Jenis Kelamin	Responden	Presentase (%)
Laki-laki	96	81,35%
Perempuan	22	18.65%
Jumlah	118	100 %

Berdasarkan table 4.1 yang diperoleh dari pengedaran kuesioner kepada 118 responden, yang mana responden tersebut yaitu karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus dengan 96 atau 81,35% responden yang berjenis kelamin laki-laki, adapun responden yang berjenis kelamin perempuan ada 22 atau 18.64%. Hal tersebut berarti mayoritas pegawai PT. Starfood Jaya Prima Kudus yaitu laki-laki.

3. Pengelompokan Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Berikut adalah data penelitian yang berdasarkan pada usia responden, yaitu:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase
< 25 Tahun	-	-
25-35 Tahun	103	87,28%
35-45 tahun	15	12,71%
>45 Tahun	-	-
Jumlah	118	100%

Berdasarkan table 4.2 yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pada 118 responden yaitu pegawai pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus bahwa pegawai berusia < 25 tahun tidak ada, pegawai berusia 25-35 tahun sejumlah 103 atau 87,28% pegawai berusia 35-45 tahun sebanyak 15 atau 12,71% sedangkan pegawai berusia > 45 tahun tidak ada. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Starfood Jaya Prima berusia 25-35 tahun.

4. Pengelompokkan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah data penelitian berdasarkan pada tingkat pendidikan terakhir para karyawan, yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentasi
SMP	-	-
SMA	113	95,76%
D3	-	-
S1	5	4,23%
Jumlah	118	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat memperoleh hasil bahwa karyawan yang berpendidikan terakhirnya SMA sejumlah 113 orang atau (95,76%) sedangkan karyawan yang pendidikan terakhirnya SMP sejumlah 5 orang atau (4,23%). Dari data yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa batas minimal pendidikan terakhir untuk melamar kerja di PT tersebut adalah SMP.

5. Lama Menjadi Karyawan

Tabel 4.4
Lama Menjadi Pegawai

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
<1 tahun	10	8,47%
1-10 Tahun	99	83,89%
>10 Tahun	9	7,62%

Jumlah	118	100%
--------	-----	------

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa lama karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 9 orang atau (7,62%) yang bekerja antara 1-10 tahun berjumlah 99 orang atau (83,89%) dan yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 10 orang atau (8,47%).

C. Deskripsi Statistik Angket Responden

Tabel 4.5
Deskripsi Statistik Angket Responden

No	Variabel	Σ Pertanyaan	Rata- Rata (Mean)	Modus
1.	Motivasi Kerja	6	4,54	5
2.	Etos Kerja Islam	10	3,309	3
3.	Keterampilan Interpersonal	5	4,7	5
4.	Kinerja Karyawan	13	3,48	3

Berdasarkan tabel diatas, maka skor rata-rata variabel Motivasi Kerja menunjukkan angka 4,54 dan nilai yang sering muncul (modus) yaitu angka 5, skor rata-rata variabel Etos Kerja Islam sebesar 3,309 dan nilai yang sering muncul adalah 3, skor rata-rata variabel Keterampilan Interpersonal sebesar 4,7 dan nilai modusnya yaitu 5, skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,48 dan nilai modusnya yaitu 3. Artinya responden menanggapi sebagian pada skor 4 dan 5 atau setuju sampai sangat setuju atas Motivasi Kerja, Etos Kerja Islam dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja pegawai PT. Starfood Jaya Prima Kudus

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya untuk mengetahui ada dan tiadanya korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak adanya

korelasi di antara variabel bebas. Dalam definisi sederhananya, setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregras kepada variabel bebas lain. Apabila ada hubungan yang signifikan berarti terjadi multikolinearitas. Jadi nilai toleran. Seperti tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.983	1.018
	Etos Kerja Islam	.994	1.006
	Keterampilan Interpersonal	.985	1.015

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menjelaskan semua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja $0,983 > 0,10$, Etos Kerja Islam $0,994 > 0,10$ dan Keterampilan Interpersonal $0,985 > 0,10$ memiliki nilai *tolerance* lebih dari 10% atau 0,10. Hasil dari perhitungan *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja $1,018 < 10$, Etos Kerja Islam $1,006 < 10$ dan Keterampilan Interpersonal $1,015 < 10$ mempunyai nilai $VIF < 10$. Jadi dapat di Tarik kesimpulan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali untuk dapat mendeteksi gejala autokorelasi bisa dilaksanakan dengan cara menguji atau pengujian Durbin-Watson (DW test). Adapun dasar mengambil putusan uji autokorelasi yakni:

Tabel 4.7
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.351 ^a	.124	.100	4.626	2.355

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

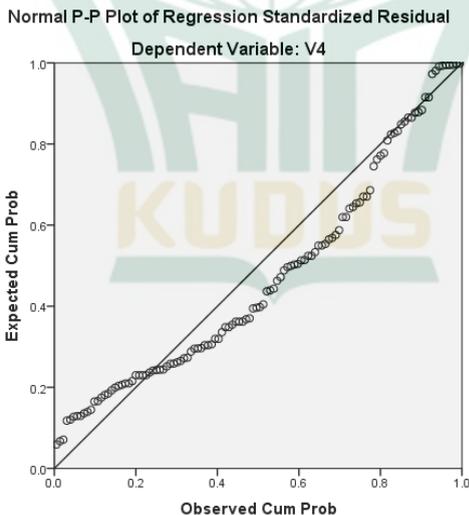
Berdasarkan tabel diatas terlihat Durbin-Watson atau d sebesar 2,355 dengan melihat tabel Durbin-Watson, maka nilai du sebesar 1,630. Nilai du yaitu 1,630 dan kurang dari $(4-du)=4-1,630=2,370$. Dapat disimpulkan bahwa $du < d < 4-du$ ($1,630 < 2,355 < 2,370$) maka tidak adanya autokorelasi pada model regresi

3. Uji Normalitas

Untuk menguji variable independen dan variable dependen mempunyai distribusi normal atau tidaknya yaitu dengan cara uji normative. Hasil uji statistic akan menurun jika variabel tidak berdistribusi dengan normal. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode grafik untuk menguji secara normalitas dengan melihat data yang menyebar pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P *Plot of regression standardize residual*. Hasilnya tampak dalam grafik berikut:

Gambar 4.2

Uji Normalitas



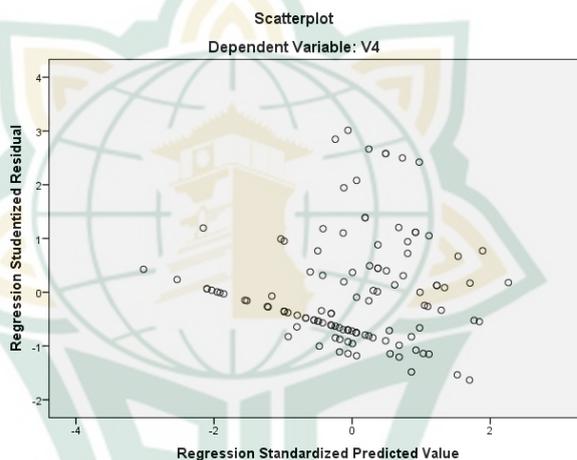
Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 24.0

Pada grafik di atas, disekitar garis diagonal terlihat titik yang memanjang, hal ini data dapat dikatakan berdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilaksanakan menggunakan alat grafik, jika titik tidak menyebar baik diatas ataupun dibawah 0 berarti model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasilnya disajikan pada gambar berikut:

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS, 2020

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan titik-titik menyebar secara tak beraturan serta tersebar baik di atas ataupun di bawah angka nol pada sumbu Y. dengan demikian, model regresi tidak akan mengalami heteroskedastitas, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi model penelitian.

E. Hasil Analisis Data

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk nguji bagaimana hubungan fungsional yang terjalin antar semsama variabel dependen dan variabel independen. Hal ini dimaksud supaya mampu mengetahui nilai estimasi variabel dependen yang di hasilkan dari keterpengaruhan variabel independen.

Analisis regresi linear berganda di penelitian ini dimaksudkan guna menilai bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja Islam dan Keterampilan Interpersonal terhadap kinerja karyawan. Dengan digunakannya bantuan progam spss 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.462	11.483		-.040	.968
	Motivasi Kerja	.528	.262	.179	2.019	.046
	Etos Kerja Islam	.416	.184	.199	2.264	.025
	Keterampilan Interpersonal	.741	.308	.212	2.402	.018

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Etos Kerja Islam

X₃ = Keterampilan Interpersonal

A = Konstanta

B₁₋₃ = Koefisien Regresi

Sementara model persamaan regresi linear berganda yang didapatkan adalah :

$$Y = -0,462 + 0,528X_1 + 0,416X_2 + 0,741X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar -0,462 menunjukkan jika variabel independen adalah konstan 0, maka kinerja yaitu sebesar 0,462.

- b. Koefisien regresi dari motivasi kerja adalah 0.528 bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja, maka kinerja karyawan naik sebesar 0.528 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dari model regresi bernilai sama.
- c. Koefisien regresi dari etos kerja Islam merupakan 0.416, setiap kenaikan satu satuan etos kerja Islam, maka kinerja karyawan akan naik 0.416 satuan dengan asumsi variabel independen lain dari model regresi bernilai tetap
- d. Koefisien regresi dari keterampilan interpersonal yaitu 0.741, setiap naikan satu satuan keterampilan interpersonal, maka kinerja karyawan akan naik 0.741 satuan dengan asumsi variabel independen lain dari model regresi bernilai sama

2. Hasil Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistikt)

Penulis akan menjelaskan uji t menggunakan tabel diawan ini:

Tabel 4.9
Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.462	11.483		-.040	.968
	Motivasi Kerja	.528	.262	.179	2.019	.046
	Etos Kerja Islam	.416	.184	.199	2.264	.025
	Keterampilan Interpersonal	.741	.308	.212	2.402	.018

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel motivasi kerja sebesar $0.046 < 0.05$, nilai signifikansi dari variabel etos kerja Islam sebesar $0.025 < 0.05$ dan nilai signifikansi dari variabel keterampilan interpersonal sebesar $0.018 < 0.05$, maka variabel bebas secara individu mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mendeteksi pengaruh semua variabel independen dengan variabel dependen dalam regresi secara bersamaan yang diujikan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Tipe pengujian uji F yaitu jika nilai signifikansi F dibawah 0,05 (5%), berarti semua variabel independen yang diteliti secara bersamaan berpengaruh pada variabel independen.

Tabel 4.10
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.848	3	114.616	5.355	.002 ^b
	Residual	2439.914	114	21.403		
	Total	2783.763	117			

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansinya $0.02 < 0.05$, H_A diterima sedangkan H_0 ditolak yang berarti bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, etos kerja Islam mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda berguna untuk mengetahui persentase sumbangan yang mempengaruhi variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis koefisien

determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.351 ^a	.124	.100	4.626	2.355

Sumber : Data Olah SPSS, 2019

Dari tabel di ketahui angka R disebut koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja, etos kerja Islam, keterampilan interpersonal dengan kinerja pegawai yaitu 0.351, ini artinya hubungan antara motivasi kerja, etos kerja Islam, keterampilan interpersonal dengan kinerja karyawan adalah kuat sebesar 35,10%. Adjuster R2 dalam penelitian ini adalah 0.100 atau 10%. Besarnya pengaruh yang diberi oleh variabel gairah bekerja, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal dengan kinerja pegawai sejumlah 10% atau 10% variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menerangkan variabel dependen. Sedangkan sisa lainnya sebesar 90% di pengaruhi oleh faktor lain.

F. Pembahasan dan Analisis

1. Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus

Variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Starfood Jaya Prima Kudus hal itu diketahui dari hasil pengujian hipotesa dengan menggunakan spss versi 24 memperoleh nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 2.019 dengan signifikasi sebesar 0.046, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1.658, sehingga nilai t hitung = 2.019 > nilai t tabel = 1.658. Motivasi sangat berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Dengan ini menyatakan bahwa makin baik motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

Dengan adanya motivasi yang dimiliki pegawai, pegawai tersebut selanjutnya akan dapat diandalkan melaksanakan pekerjaan dengan baik serta konsisten, sehingga para konsumen akan merasa puas dengan pelayanan pegawai tersebut. Apabila motivasi kerja di naikan maka kinerja pegawai makin meningkat. motivasi kerja meningkat dapat dilihat dari bertambahnya pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalankan dan juga keterampilan dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja maka dibutuhkan beberapa faktor untuk menunjangnya, yaitu pengetahuan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.¹

2. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus

Variabel Etos Kerja Islam (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Starfood Jaya Prima Kudus hal itu diketahui dari hasil mengujhipotesa dengan menggunakan spss versi 24 memperoleh nilai t hitung guna Kesehatan Kerja sebesar 2.264 dengan signifikansi sebesar 0,025, sedangkan nilai t tabel sejumlah 1,658, sehingga nilai t hitung = 2.264 > nilai t tabel = 1,658. Hal ini mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Etos Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan.

¹Lidia Lusri, 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)

Jika seorang pegawai mempunyai etos kerja islami yang bagus, maka makin baik pula kinerjanya. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu seorang yang berpegang teguh pada etos kerja islami yang bersumber pada al-Qur'an dan hadits, sehingga timbul dalam diri pegawai tersebut sifat relegius yang mendorong bekerja secara tulus dengan niatan beribadah kepada Allah SWT yang pada hakekatnya mewajibkan hambanya untuk selalu berusaha. Dengan sifat relegius yang ada dalam diri pegawai tersebut, akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat lagi sehingga para pelanggan akan merasa puas dengan kualitas kerjanya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan B, "*Perspektif Etos Kerja dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang*". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja islam dengan lima indikator yaitu Al-Shalah, Al-Itqan, Al-Ihsan, Al-Mujahadah dan Tanafus memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²

3. Pengaruh Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus

Variabel Keterampilan Interpersonal (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Starfood Jaya Prima Kudus hal itu dibuktikan hasil darimenguji hipotesa dengan menggunakan spss versi 24 memperoleh nilai t hitung untuk keterampilan interpersonal sebanyak 2.402 dengan signifikasi sebanyak 0,018, sedangkan nilai t tabel sebanyak 1,658, sehingga nilai t hitung = 2.402 > nilai t tabel = 1,658. Hal ini dapat di ketahi bahwa keterampilan interpersonal yang dimiliki pegawai PT. Starfood Jaya Prima Kudus cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterampilan interpersonal atau biasa disebut *Interpersonal Skill* merupakan kemampuan berhubungan dengan orang lainnya yakni

²Muhammad Ridwan B, *Perspektif Etos Kerja dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang*, Jurnal Vol. 1, No. 2 (2017): 19.

salah satunya mampu menjalin ikatan yang baik dengan sesamaorang yang seharusnya dimiliki seorang karyawan. Dalam hal ini antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan sesama karyawan lainnya agar bisa bekerja sama dengan baik sehingga bisa mendapat kinerja yang maksimal.

Menurut hasil penelitian yang ditulis Ilma Amalia dkk “*Pengaruh Interpersonal Skill, Salesmanship Skill, Technical Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada PT.Tractors TBK*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari keterampilan interpersonal terhadap kinerja tenaga penjualan. Tenaga penjual memiliki keahlian menyampaikan atau menawarkan produk dengan baik dan sanggup berkomunikasi dengan konsumen dengan baik serta sopan pula sehingga seorang konsumen menjadi yakin terhadap kemampuan yang dimiliki oleh tenaga penjual tersebut.³

³ Ilma Amalia, Makmun Riyanto, Umar farouk, Pengaruh Interpersonal Skill, Salesmanship Skill, Technical Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada PT.Tractors TBK, *Admisi & Bisnis*, Vol. 19, No 2, 115.