

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Adijaya Jepara

Awal dari berdirinya perusahaan besar CV. Adijaya Group Jepara dimulai dengan toko kecil yang didirikan oleh Bapak H. Masadi yang bernama “Adijaya”. Toko ini berdiri pada tahun 2001 dan terletak di desa Teluk Wetan Welahan, Jepara. Toko ini memiliki karyawan sebanyak sepuluh orang dan berhasil bertahan hingga 17 tahun dengan kemajuan yang cukup signifikan. Bapak H. Masadi beserta istrinya mengelola toko ini dengan lebih penuh perencanaan yang matang serta kerja keras. Bapak H. Masadi juga melakukan perubahan konsep toko ini secara bertahap dan pasti. Walau konsep dan perencanaan toko berubah, tetapi nama toko tidak berubah. Bapak H. Masadi mulai mengubah konsep toko lebih kearah *retail* dan menyesuaikan dengan tren pasar yang sedang marak. Selain itu, penjualan dihitung secara teliti dan produk toko mulai ditambah dengan keperluan sehari-hari yang dijual secara eceran seperti pasta gigi, sabun, makanan ringan, makanan instan, kosmetik dan lain-lain.¹

Pada awal perintisan perubahan konsep toko ini, Bapak H. Masadi mengalami banyak tantangan dan rintangan. Tantangan yang paling sulit adalah karena kurangnya kepercayaan pemasok dalam menyediakan barang di toko ini. Dengan demikian, pembelian stok barang toko harus dilakukan secara tunai sehingga diperlukan perhitungan secara pasti untuk membuat modal kembali dengan cepat untuk melakukan pembelian berikutnya. Pembelian barang juga tidak bisa dilakukan dalam jumlah dan stok yang besar sekaligus dikarenakan keterbatasan modal. Dengan ketekunan, kerja keras dan perencanaan yang matang ini, CV. Adijaya berkembang lebih pesat dari sebelumnya. Omset toko meningkat pesat disertai juga dengan kepercayaan pemasok terhadap toko ini. Dengan adanya kemajuan ini, Bapak H. Masadi tidak lengah, tetapi terus melaju dengan meningkatkan kualitas dan pelayanan toko. Dengan nilai tambah ini, toko

¹ Data dokumentasi CV. Adijaya Group Jepara yang dikutip tanggal 20 Februari 2021.

dapat tetap melaju pesat dan meninggalkan pesaing-pesaingnya. Dengan keuntungan yang sudah cukup besar untuk ukuran toko yang relatif kecil, Bapak H. Masadi juga tidak lantas puas dengan hal itu. Bapak H. Masadi terus memperbesar bisnisnya dengan membeli lahan di daerah Jalan Sunda yang tidak jauh dari tempat awal tokonya. Lahan ini telah ditemukannya pada tahun 2005 dan mengalami beberapa proses dalam pembangunan dan pembelian sehingga akhirnya resmi dibuka tahun 2006.²

Seiring dengan berkembangnya perusahaan *retail* ini, maka kebutuhan pusat kendali untuk menyimpan barang-barang dan juga pusat kontrol keuangan serta laju perpindahan barang menjadi sangat penting. Untuk itu diambil kantor pusat yang terletak di Desa Teluk Wetan Welahan Jepara. Kantor ini mengurus semua keperluan cabang perusahaan baik dalam dan luar kota. Dengan adanya kegiatan perusahaan yang *tersentralisasi*, maka keseragaman dan *sinergisme* semua cabang menjadi lebih terkendali.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang dimiliki CV. Adijaya terdiri dari pimpinan tertinggi yang menjabat sebagai *Regional Manager* (RM) sekaligus juga *Store Manager* (SM). Di bawahnya terdapat dua orang *Chief Operation* untuk supermarket yang membawahi *supervisor* dan *buyer* setiap *departemen fresh, food, non-food* dan *GMS* (alat rumah tangga), dan *Chief Operation* untuk *fashion* yang membawahi *supervisor ladies fashion, mens* dan *kid's fashion*. Tim *support* lain yang membantu kinerja dari tim operasional adalah bagian visual pada divisi inilah penulis ditempatkan untuk melaksanakan kerja praktek, teknisi, *EDP*, bagian umum dan personalia. Penambahan bantuan dari personil *outsource* seperti *ISS* juga membantu dalam hal kebersihan, personil parkir yang mengatur perparkiran dan juga *security* yang menjaga keamanan gedung.³

² Data dokumentasi CV. Adijaya Group Jepara yang dikutip tanggal 20 Februari 2021.

³ Data dokumentasi CV. Adijaya Group Jepara yang dikutip tanggal 20 Februari 2021.

c. Visi, Misi dan Tujuan Adijaya Jepara⁴

1) Visi Adijaya Jepara

“Tetap Menjadi Pilihan Utama”

Melalui Visi yang direncanakan untuk periode 2001 – 2018 ini, kita dapat melihat bahwa CV. Adijaya Group Jepara memiliki keinginan yang kuat untuk tetap terus bertahan dalam **situasi** persaingan dunia *retail* yang semakin kompetitif. CV. Adijaya Group Jepara ingin memberikan pelayanan yang prima bagi konsumen, sehingga menjadi pilihan utama dan dapat memenangkan persaingan dalam dunia *retail*.

2) Misi Adijaya Jepara

“Setia Memenuhi Kebutuhan Masyarakat”

Untuk dapat mencapai visinya, maka CV. Adijaya Group Jepara memiliki misi “Setia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Langkah-langkah yang dapat diambil sebagai perwujudan upaya mencapai visi dan misi tersebut antara lain :

- a) Mengetahui keinginan masyarakat.
- b) Bergaul akrab dengan masyarakat.
- c) Mengetahui kebutuhan masyarakat dan memenuhinya.⁵

Guna menunjang tercapainya visi dan misi tersebut seluruh karyawan harus memiliki komitmen yang kuat untuk menerapkan dan mengembangkan sistem manajemen dengan program perbaikan berkesinambungan yang menitik-beratkan kepada :

- a) Ketersediaan dan kelengkapan barang yang berkualitas dengan harga bersaing sesuai kebutuhan konsumen.
- b) Peningkatan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- c) Atmosfir toko yang bersih, aman dan nyaman.
- d) Kemudahan dan ketepatan informasi.
- e) Peningkatan kehandalan sistem.

d. Moral *Philosophy* Adijaya Jepara

Moral filosofi yang menjadi budaya kerja di lingkungan CV. Adijaya Group Jepara adalah “Jujur, Setia dan Rendah Hati”. Sedangkan moto yang dipegang oleh CV. Adijaya Group Jepara adalah “Pilihan Keluarga Bijak”. CV.

⁴Data hasil observasi peneliti di Adijaya Jepara, tanggal 30 Juli 2019.

⁵ Data dokumentasi CV. Adijaya Group Jepara yang dikutip tanggal 20 Februari 2021.

Adijaya Group Jepara percaya bahwa kunci kesuksesan mereka adalah Keterbukaan, Kebersamaan dan Profesionalisme.

e. Alur Kerja CV. Adijaya Group Jepara

CV. Adijaya memiliki alur kerja yang matang dan terorganisir. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Suatu produk atau *event* telah dipersiapkan CV. Adijaya Group Jepara (ditentukan dari pusat maupun dari cabang).
- 2) Tim visual menerima order.
- 3) Tim visual melakukan beberapa tahap diantaranya adalah :
 - a) Prosedur konsep.
 - b) Prosedur persiapan peralatan yang dibutuhkan untuk dekorasi visual.
 - c) Prosedur potong.
 - d) Prosedur pengecatan.
 - e) Prosedur persiapan pelaksanaan dekorasi.
- 4) Selanjutnya akan dilakukan prosedur *finishing* yang merupakan tahap akhir.
- 5) CV. Adijaya juga mempunyai *inventory* (gudang material) guna menyimpan seluruh material yang dibutuhkan dalam memproduksi.
- 6) CV. Adijaya juga melaksanakan prosedur pembelian.
- 7) CV. Adijaya melaksanakan dekorasi visual sesuai dengan *budget* yang telah ditentukan dan menggunakan *budget* tersebut dengan seminimal mungkin sehingga jika pada *finishing* ada kebutuhan yang kurang maka *budget* pun masih cukup untuk membeli kebutuhan tersebut. Proses pada event yang dikerjakan oleh Tim Dekorasi Visual CV. Adijaya telah dilaksanakan dengan baik.⁶

f. Waktu Kerja CV. Adijaya Group Jepara

Waktu kerja di CV. Adijaya Group Jepara sama seperti pada swalayan lainnya. Menggunakan 2 shift oleh karena itu waktu kerja lebih ketat dimulai dari pukul 09.00 WIB hingga 21.00 WIB.

2. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

⁶ Data dokumentasi CV. Adijaya Group Jepara yang dikutip tanggal 20 Februari 2021.

Tabel 4.1 Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia		
- < 30 tahun	29	36,25%
- > 30 tahun	51	63,75%
Jumlah	80	100%
Jenis Kelamin		
- Perempuan	46	57,5%
- Laki-laki	34	42,5%
Jumlah	80	100%
Pendidikan		
- SMA/Sederajat	78	97,5%
- Diploma/Sarjana	2	2,5%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia > 30 tahun sebanyak 51 responden atau 63,75% dan paling sedikit usia < 30 tahun sebanyak 29 responden atau 36,25%. Jenis kelamin mayoritas responden perempuan sebanyak 46 responden atau 57,5%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 34 responden atau 42,5%. Pendidikan mayoritas responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 78 responden atau 97,5%, sedangkan responden dengan jumlah 2 orang atau 2,5% berpendidikan Diploma/Sarjana.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

a) Etika Kerja Islam

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas Etika Kerja Islam

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,416	0,3610	Valid
2	X1.2	0,415	0,3610	Valid
3	X1.3	0,502	0,3610	Valid
4	X1.4	0,432	0,3610	Valid
5	X1.5	0,425	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 28 dengan alpha 0.05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel etika kerja Islam yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b) Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

Tabel 4.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,374	0,3610	Valid
2	X2.2	0,846	0,3610	Valid
3	X2.3	0,547	0,3610	Valid
4	X2.4	0,807	0,3610	Valid
5	X2.5	0,409	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 28 dengan alpha 0.05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c) Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	YQ1	0,803	0,3610	Valid
2	YQ2	0,867	0,3610	Valid
3	YQ3	0,770	0,3610	Valid
4	YQ4	0,835	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* ($df = n - 2 = 30 - 2 = 28$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 28 dengan alpha 0.05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien $\alpha > 0,60$ maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	Alpha	Keterangan
Etika kerja Islam	5 Item	0,728	Reliabel
Kepuasan kerja	5 Item	0,769	Reliabel
Kinerja karyawan	4 Item	0,831	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,60$, dengan demikian semua variabel (X_1 , X_2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

b. Deskripsi Data

1) Tanggapan Responden Berdasarkan Etika kerja Islam

Tanggapan responden berdasarkan Etika kerja Islam dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Berdasarkan Etika kerja Islam

Indikator	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	STS		TS		N		S		SS	
Kepuasan dengan gaji	2	2,5	10	12,5	22	27,5	38	47,5	8	10,0
Kepuasan dengan promosi	1	1,3	6	7,5	27	33,8	35	43,8	11	13,8
Kepuasan dengan rekan kerja	3	3,8	6	7,5	31	38,8	28	35,0	12	15,0
Kepuasan dengan atasan	0	0,0	4	5,0	17	21,3	33	41,3	26	32,5
Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	0	0,0	8	10,0	18	22,5	31	38,8	23	28,8

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa kepuasan dengan gaji sebanyak 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju, 12,5% responden menyatakan tidak setuju, 27,5% responden menyatakan netral, 0,0% responden menyatakan sangat setuju, 47,5% responden menyatakan sangat setuju. Kepuasan dengan promosi, sebanyak 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,5% responden menyatakan tidak setuju, 33,8% responden menyatakan netral, 43,8% responden menyatakan sangat setuju, 13,8% responden menyatakan sangat setuju. Kepuasan dengan rekan kerja, sebanyak 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,5%

responden menyatakan tidak setuju, 38,8% responden menyatakan netral, 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 15,0% responden menyatakan sangat setuju. Kepuasan dengan atasan, sebanyak 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5,0% responden menyatakan tidak setuju, 21,3% responden menyatakan netral, 41,3% responden menyatakan sangat setuju, 32,5% responden menyatakan sangat setuju. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, sebanyak 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10,0% responden menyatakan tidak setuju, 22,5% responden menyatakan netral, 38,8% responden menyatakan sangat setuju, 28,8% responden menyatakan sangat setuju.

2) Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja

Tanggapan responden berdasarkan kepuasan kerja dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja

Indikator	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	STS		TS		N		S		SS	
Kuat dan dapat dipercaya	3	3,8	8	10,0	18	22,5	35	43,8	16	20,0
Niat bekerja	1	1,3	5	6,3	32	40,0	27	33,8	15	18,8
Jujur dan adil	0	0,0	11	13,8	27	33,8	31	38,8	11	13,8
Beberapa untuk diri sendiri dan	1	1,3	5	6,3	15	18,8	25	31,3	34	42,5

Indikator	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	STS		TS		N		S		SS	
orang lain										
Bekerja keras	1	1,3	8	10,0	25	31,3	33	41,3	13	16,3

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa kuat dan dapat dipercaya, sebanyak 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10,0% responden menyatakan tidak setuju, 22,5% responden menyatakan netral, 43,8% responden menyatakan sangat setuju, 20,0% responden menyatakan sangat setuju. Niat bekerja, sebanyak 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6,3% responden menyatakan tidak setuju, 40,0% responden menyatakan netral, 33,8% responden menyatakan sangat setuju, 18,8% responden menyatakan sangat setuju. Jujur dan adil, sebanyak 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 13,8% responden menyatakan tidak setuju, 33,8% responden menyatakan netral, 38,8% responden menyatakan sangat setuju, 13,8% responden menyatakan sangat setuju. Bekerja untuk diri sendiri dan orang lain, sebanyak 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6,3% responden menyatakan tidak setuju, 18,8% responden menyatakan netral, 31,3% responden menyatakan sangat setuju, 42,5% responden menyatakan sangat setuju. Bekerja keras, sebanyak 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10,0% responden menyatakan tidak setuju, 31,3% responden menyatakan netral, 41,3% responden menyatakan sangat setuju, 16,3% responden menyatakan sangat setuju.

3) Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan

Tanggapan responden berdasarkan kinerja karyawan dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan

Indikator	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	STS		TS		N		S		SS	
Kualitas	0	0,0	4	5,0	33	41,3	36	45,0	7	8,8
Kuantitas	1	1,3	6	7,5	27	33,8	35	43,8	11	13,8
Orientasi pelayanan	1	1,3	2	2,5	29	36,3	36	45,0	12	15,0
Kerjasama	2	2,5	4	5,0	48	60,0	18	22,5	8	10,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa kualitas sebanyak 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5,0% responden menyatakan tidak setuju, 41,3% responden menyatakan netral, 45,0% responden menyatakan sangat setuju, 8,8% responden menyatakan sangat setuju. Kuantitas, sebanyak 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,5% responden menyatakan tidak setuju, 33,8% responden menyatakan netral, 43,8% responden menyatakan sangat setuju, 13,8% responden menyatakan sangat setuju. Orientasi pelayanan, sebanyak 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2,5% responden menyatakan tidak setuju, 36,3% responden menyatakan netral, 45,0% responden menyatakan sangat setuju, 15,0% responden menyatakan sangat setuju. Kerjasama, sebanyak 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5,0% responden menyatakan tidak setuju, 60,0% responden menyatakan netral, 22,5% responden menyatakan sangat setuju, 10,0% responden menyatakan sangat setuju.

c. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1) Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolonieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Etika kerja Islam (X1)	0,982	1,018
Kepuasan kerja (X2)	0,982	1,018

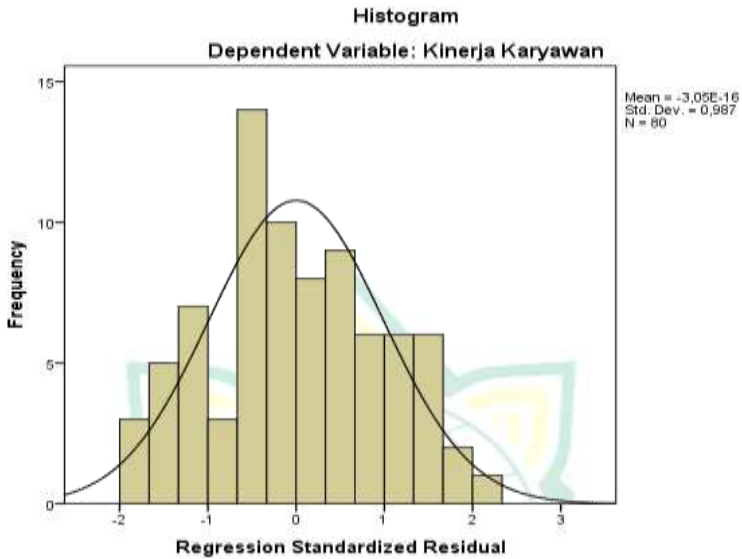
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian multikolonieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu etika kerja Islam (X1) dan kepuasan kerja (X2) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:

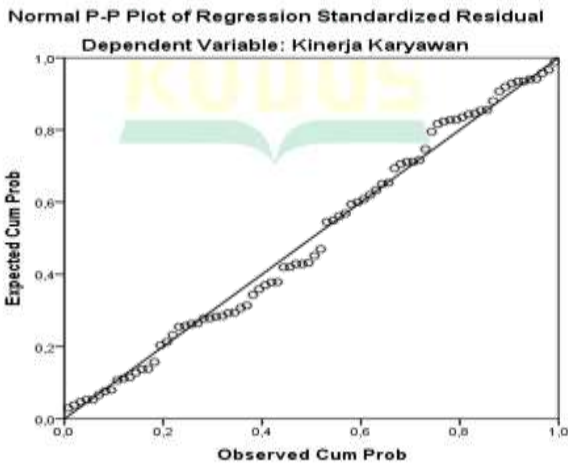
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

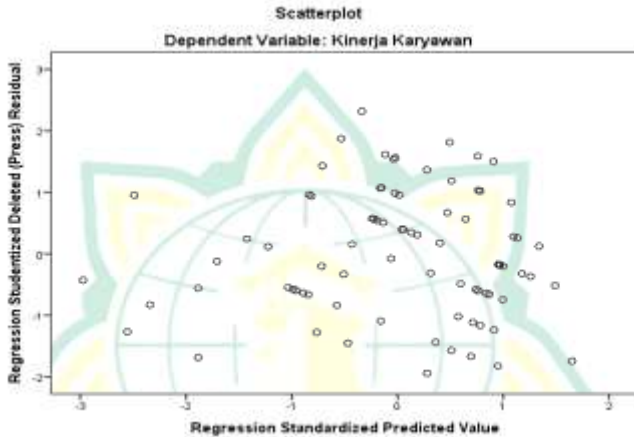


Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Adijaya di Desa Bandungrejo Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Kudus.

d. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	7,700
Etika kerja Islam (X1)	0,020
Kepuasan kerja (X2)	0,288

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara sebagai berikut :

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

$$Y = 7,700 + 0,020X_1 + 0,288X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 7,700, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti etika kerja Islam dan kepuasan kerja maka variabel terikat kinerja karyawan sudah memiliki pengaruh sendiri sebesar 7,700.
- b) Variabel etika kerja Islam (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,020. Artinya apabila variabel etika kerja Islam naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,020.
- c) Variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,288. Artinya apabila variabel kepuasan kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,288.

2) Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y . Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam

penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah etika kerja Islam dan kepuasan kerja.

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,533 ^a	0,285	0,266

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0,533^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas etika kerja Islam dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0,285. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etika kerja Islam dan kepuasan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 28,5%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan sebesar 28,5%. Variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 28,5\% = 71,5\%$) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lainnya.

3) Uji F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang = 2 dk

penyebut= 50 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat F tabel = 3,11, sedangkan hasil output SPSS untuk uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	15,310
Nilai Sig.	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 15,310 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($15,310 > 3,11$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada produk Adijaya Jepara, berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga secara bersama-sama baik etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Uji t Parsial

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Variabel	Nilai t	Nilai Sig.
Etika kerja Islam (X1)	2,228	0,029
Kepuasan kerja (X2)	4,724	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

a) Pengujian terhadap Variabel Etika kerja Islam (X₁)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 80-2-1 = 77$ diperoleh $t_{tabel} =$

1,99125. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,228. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,228 > 1,99125$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga **H1 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada produk Adijaya Jepara, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,029 sehingga indikator yang menggambarkan etika kerja Islam terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

b) Pengujian terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 80-2-1 = 77$ diperoleh $t_{tabel} = 1,99125$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,724. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,724 > 1,99125$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga **H2 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada produk Adijaya Jepara, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara, sehingga indikator yang menggambarkan etika kerja Islam terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa 47,5% responden bekerja dengan kuat dan dapat dipercaya baik oleh rekan kerja maupun atasan. Bekerja dengan niat mendayagunakan potensi dan kemampuan yang diberikan oleh Allah SWT. Selalu jujur dan adil dalam menjalankan tugas yang diperoleh dari atasan. Bekerja untuk diri sendiri dan keluarga. Bekerja keras untuk mencapai semua harapan dan cita-cita.

Etika kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan. Keadilan dan kebaikan di tempat kerja adalah kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk kemakmuran masyarakat. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena pertama, bukti empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen.⁷

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Harap dan Batubara menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸ Artinya seseorang bekerja keras untuk mencapai semua harapan dan cita-cita sehingga mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan berkualitas.

⁷ Diana Sari Harahap dan Silviana Batubara, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen sebagai Variabel Moderating (Studi pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan)", *Jurnal ESTUPRO* 4, no.1 (2019): 109.

⁸ Diana Sari Harahap dan Silviana Batubara, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen sebagai Variabel Moderating (Studi pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan)", *Jurnal ESTUPRO* 4, no.1 (2019): 107.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara, sehingga indikator yang menggambarkan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa 43,8% responden merasa puas atas gaji yang diberikan oleh manajemen Adijaya. Merasa puas atas promosi yang diberikan sebagai peningkatan kerja di Adijaya. Merasa puas dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Merasa puas dengan kepemimpinan atasan. Merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani di Adijaya.

Kepuasan kerja dan kinerja atau performansi seseorang karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Terutama di dalam organisasi tersebut bersifat profesional dan kemandirian dalam tanggung jawab. Maka peningkatan sumber daya manusia perlu di programkan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras.⁹

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hamid dan Hazriyanti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Artinya seseorang merasa puas dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja sehingga mampu bekerja sama dengan siapapun dalam bekerja di Adijaya.

3. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Adijaya Jepara Desa Bandungreko Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Berdasarkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari pada F_{tabel} ($15,310 > 3,11$), semakin

⁹ Abdul Hamid dan Hazriyanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam", *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 327.

¹⁰ Abdul Hamid dan Hazriyanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam", *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 326.

baik etika kerja Islam dan kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0,285. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etika kerja Islam dan kepuasan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 28,5%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan sebesar 28,5%. Variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 28,5\% = 71,5\%)$ kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lainnya.

Etika kerja yang bagus yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan akan membuahkan efektifitas dalam bekerja, tanggungjawab, dan keinginan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya, sehingga dalam skala global akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.¹¹ Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dan lain-lain.¹²

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Putro¹³ dan Hamid dan Hazriyanti¹⁴ menunjukkan bahwa etika kerja Islam

¹¹ Amirus Sodiq, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan", *BISNIS* 6, no. 1 (2018): 123.

¹² Iwan Kurnia Wijaya, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas", *AGORA* 6, no. 2 (2018): 2.

¹³ Prima Utama Wardoyo Putro, dkk., "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja", *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 2 (2018): 116.

dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, seseorang bekerja keras dan merasa puas atas gaji yang diberikan oleh atasan akan meningkatkan kinerja karyawan.



¹⁴ Abdul Hamid dan Hazriyanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam”, *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 326.