

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Atifa Snack

UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan ringan dengan merek dagang yang bernama Atifa Snack yang berlokasi di Jl. Dahlia RT.07 RW.07, Trangkil, Pati (082221202201). Yang dipimpin oleh Ibu Atifa Dinar dan suaminya Bpk Ocky Chandra Christopher.

Usaha ini berdiri pada tahun 2018. Motivasi usaha ini didirikan adalah karena Ibu Atifa sudah berpengalaman ikut ibundanya kira-kira 6-7 tahun merintis usaha makanan ringan yaitu Aning Snack yang sudah terkenal diberbagai kota. Kemudian beliau setelah menikah berinisiatif untuk mendirikan usaha makanan ringan yang mana hampir sama dengan usaha ibundanya dengan mengganti brand dan memulai dari awal merintis UD. Artha Dinar (Atifa Snack).

Pada mulanya hasil olahan makanan ringan yang dibuat hanya berbagai aneka kerupuk saja dengan dibantu oleh 10 karyawan yang sudah berpengalaman dari Aning Snack. Dan perkembangannya sampai saat ini sudah terdapat 15 jenis olahan makanan ringan diantaranya adalah kerupuk ebicidi, kerupuk keju, kerupuk bawang, stick, untir-untir, keciput, kuping gajah, wedaran asin, marning, kedelai ori, kedelai pedas, keripik tempe asin, keripik tempe pedas, potato, dan pastel. Untuk harga termurah kemasan Rp.6.000 sedangkan termahal

Rp.16.000. dan untuk kiloan termahal 35.000/kg.⁹⁵

Usaha Atifa Snack ini mampu membuka lapangan pekerjaan khususnya warga Trangkil dan memberi bantuan untuk membantu mencukupi kebutuhan keluarganya. Visinya hampir sama ibundanya yaitu selain mendapatkan hasil dan rasa yang berkualitas, juga membantu ibu rumah tangga atau masyarakat yang menganggur. Dan untuk mempertahankan kualitas rasa dan hasil produksinya bahan-bahan olahan yang di produksi masih menggunakan pembakaran kayu sehingga mampu menjadi ciri khas yang enak dan gurih.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Mengembangkan produk berkualitas unggulan dan mampu mengembangkan pasar serta mampu memperdayakan karyawan dapat mengurangi pengangguran.

2) Misi

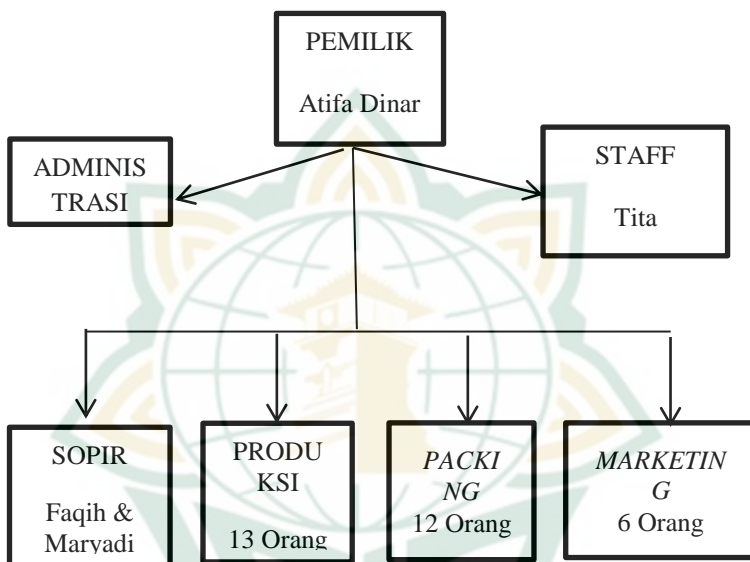
Memperluas jaringan pasar lokal dan memperbarui, serta menjaga produk secara berkelanjutan.⁹⁶

⁹⁵ Dokumentasi, Sejarah berdirinyaUD. Artha Dinar Trangkil Pati, Sabtu, 27 Februari 2021

⁹⁶ Dokumentasi, Visi dan Misi UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati, Pada Sabtu 27 Februari 2021.

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UD. Artha Dinar (Atifa Snack)



Berikut adalah tugas-tugas yang ditetapkan dalam organisasi yang harus dilakukan sesuai bidang masing-masing.

1) **Pemilik/Pemimpin**

- a) Memimpin usaha agar menjadi lebih baik dan mampu bersaing di pasar lokal serta dapat menguasai pemasaran di sosial media.
- b) Mendorong dan memotivasi sumber daya manusia untuk bekerja dengan rajin dan sungguh-sungguh
- c) Mengarahkan sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

2) Administrasi

- a) Mencatat, memeriksa dan menginput data penjualan
- b) Melakukan penagihan dan menindaklanjuti pengiriman data penjualan
- c) Membuat laporan akhir bulan.

3) Staf

- a) Menyiapkan produk-produk yang akan dipasarkan
- b) Menyusun rencana pengadaan bahan baku
- c) Melayani pelanggan yang datang ke toko
- d) Menjadi perantara orang-orang yang akan berhubungan dengan pihak-pihak yang dibutuhkan.

4) Sopir

Mengantarkan makanan ringan bersama sales/bagian *marketing* yang akan dipasarkan di berbagai kota

5) Bagian Produksi

Bagian produksi terdiri atas 4 bagian, yaitu bagian pengupasan, bagian penjemuran, bagian pembuatan adonan, dan bagian penggorengan. Bagian produksi memiliki mandor yang memimpin dan mengatur proses pelaksanaan. Berikut adalah tugas mandor bagian produksi adalah:

- a) Mengawasi proses produksi
- b) Bertanggungjawab mengatur manajemen gudang dan alat
- c) Berinovasi dan memberi masukan kepada perusahaan terkait dengan bagian produksi

6) Bagian Packing

- a) Mengemas makanan ringan dari bagian produksi ke dalam plastik sesuai ukuran dan memberi label brand
- b) Mengelas makanan ringan yang sudah dikemas menggunakan alat mesin sealer
- c) Mengecek makanan ringan yang sudah dikemas dan merapikan ke dalam gudang

7) Bagian Marketing

- a) Mengantarkan barang ke berbagai toko dan mengecek barang-barang yang laku banyak atau tidak sama sekali di berbagai toko.
- b) Mendapatkan pendapatan dengan menjual produk dari perusahaan yang dipasarkan.
- c) Menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat dan menjaga nama baik perusahaan dilingkungan eksternal.
- d) Mengetahui berbagai informasi, dan melaporkan kepada perusahaan yang berkaitan peningkatan kualitas dan penjualan produk⁹⁷

2. Gambaran Umum Responden

Identitas responden sangat diperlukan dalam penelitian untuk menggambarkan kondisi dan keadaan responden. Penyajian data ini dapat dilihat

⁹⁷ Dokumentasi, Struktur Organisasi UD. Artha Dinar Trangkiil Pati, Sabtu, 27 Februari 2021

profil dan hubungan antar variabel dalam penelitian. Peneliti mengelompokkan karakteristik responden dalam 4 bagian yaitu:



a. Usia Responden

Usia responden di UD. Artha Dinar (Atifa Snack) dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	2	5.7%
20 – 30 tahun	17	48.6%
30 – 40 tahun	11	31.4%
40 – 50 tahun	5	14.3%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari penjelasan pada tabel diatas, dapat dilihat mengenai usia responden karyawan UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati menunjukkan bahwa usia <20 tahun sebanyak 2 orang atau 5,7%, usia 20-30 tahun sebanyak 17 orang atau 48,6%, usia 30-40 tahunsebanyak 11 orang atau 31,4%, usia 40-50 tahun sebanyak 5 orang atau 14,3%.

b. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin responden di UD. Artha Dinar (Atifa Snack) dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	4	11.4%
Perempuan	31	88.6%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan tabel diatas, dapat diketahui mengenai jenis kelamin responden karyawan UD. Artha Dinar Trangkil Pati menunjukkan bahwa perempuan sebesar 35 orang dengan presentasi 88,6 %, sedangkan laki-laki sebesar 4 orang dengan presentasi 11,4 %.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir responden di UD. Artha Dinar (Atifa Snack) dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut::

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentasi
SD	2	5.7%
SMP	8	22.9%
SMA	25	71.4%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari keterangan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir karyawan di UD. Artha Dinar Trangkil Pati yang menunjukkan bahwa responden pada pendidikan SD sebanyak 2 orang dengan presentasi 5,7%, SMP sebanyak 8 orang dengan presentasi 22,9%, dan SMA sebanyak 25 orang dengan presentasi 71,4%..

d. Status Perkawinan Responden

Status perkawinan responden di UD. Artha Dinar (Atifa Snack) dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Menikah	22	62.9%
Belum Menikah	13	37.1%

Jumlah	35	100%
--------	----	------

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari keterangan tabel di atas, dapat diketahui mengenai status perkawina karyawan di UD. Artha Dinar (Atifa Snake) Trangkil Pati yang menunjukkan bahwa responden adalah sudah menikah sebanyak 22 orang dengan presentasi 62,9%, dan belum menikah sebanyak 13 orang dengan presentasi 37,1%.

3. Deskripsi Data Angket

Hasil penelitian masing-masing jawaban responden mengenai Kerjasama Tim, Etika Kerja Islam, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati adalah:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Var iab el	It em	Tot al SS	%	To tal S	%	To tal R	%	Total TS	%	Total STS	%
kerj asa ma Tim	X1 .1	16	45 .7	17	4 8. 6	2	5. 7	0	0	0	0
	X1 .2	15	42 .9	19	5 4. 3	1	2. 9	0	0	0	0
	X1 .3	2	5. 7	27	7 7. 1	6	17 .1	0	0	0	0
	X1 .4	8	22 .9	18	5 1. 4	8	22 .9	1	2 .9	0	0
	X1 .5	2	5. 7	14	4 0. 0	15	42 .9	4	1 1 .4	0	0
	X1 .6	2	5. 7	19	5 4.	12	34 .3	2	5 5	0	0

					3				.7		
Etika Kerja Islam	X2.1	10	28.6	22	62.9	3	8.6	0	0	0	0
	X2.2	6	17.1	29	82.9	0	0	0	0	0	0
	X2.3	7	20.0	23	65.7	5	14.3	0	0	0	0
	X2.4	13	37.1	22	62.9	0	0	0	0	0	0
	X2.5	0	0	13	37.1	15	42.9	5	14.3	2	5.7
	X2.6	7	20.0	20	57.1	8	22.9	0	0	0	0
	X2.7	7	20.0	27	77.1	1	2.9	0	0	0	0
Loyalitas Kerja	X3.1	0	0	4	11.4	20	57.1	11	31.4	0	0
	X3.2	0	0	23	65.7	12	34.3	0	0	0	0
	X3.3	0	0	31	88.6	4	11.4	0	0	0	0
	X3.4	0	0	26	74.3	9	25.7	0	0	0	0
	X3	0	0	13	37.1	20	57.1	2	5	0	0

	.5				7.1		.1		.7		
	X3 .6	0	0	9	25.7	23	65.7	3	8.6	0	0
Kin erja Kar yaw an	Y1 .1	1	2.9	24	68.6	10	28.6	0	0	0	0
	Y1 .2	4	11.4	21	60.0	9	25.7	1	2.9	0	0
	Y1 .3	0	0	26	74.3	9	25.7	0	0	0	0
	Y1 .4	1	2.9	9	25.7	21	60.0	4	1.4	0	0
	Y1 .5	2	5.7	12	34.3	17	48.6	4	1.4	0	0
	Y1 .6	1	2.9	12	34.3	19	54.3	3	8.6	0	0
	Y1 .7	0	0	13	37.1	19	54.3	3	8.6	0	0
	Y1 .8	0	0	19	54.3	15	42.9	1	2.9	0	0
	Y1 .9	0	0	18	51.4	17	48.6	0	0	0	0
	Y1 .10	3	8.6	21	60.0	9	25.7	2	5.7	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen ialah pengujian yang digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan antara data aktual dengan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Item-item yang tercantum dalam kuesioner tersebut di uji apakah sudah layak atau belum untuk diukur sesuai dengan apa yang diinginkan.⁹⁸

Peneliti dibantu dengan menggunakan program SPSS IBM 24,0 untuk uji validitas dimana dalam pengujian ini kuesioner dapat ditentukan apakah valid atau tidak valid. Peneliti mengambil jumlah non responden sebanyak 30 orang, dimana dapat telah ditentukan r_{tabel} dari 30 responden adalah 0,3061. Nilai dari r_{tabel} dapat digunakan sebagai kriteria dalam penilaian dari item-item kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.3061. Dapat dilihat dari hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁹⁸ Agatha Cristine Panggiki, Dkk., “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bbumi Putera 19122 Cabbang Sam Ratulangi”, *Jurnal EMBA* Vol 5, No 2, (2017), 3021.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	X1,1	0.615	0.3061	Valid
	X1,2	0.563	0.3061	Valid
	X1,3	0.828	0.3061	Valid
	X1,4	0.776	0.3061	Valid
	X1,5	0.776	0.3061	Valid
	X1,6	0.661	0.3061	Valid
Etika Kerja Islam (X2)	X2,1	0.531	0.3061	Valid
	X2,2	0.379	0.3061	Valid
	X2,3	0.556	0.3061	Valid
	X2,4	0.490	0.3061	Valid
	X2,5	0.819	0.3061	Valid
	X2,6	0.643	0.3061	Valid
	X2,7	0.430	0.3061	Valid
Loyalitas Kerja (X3)	X3,1	0.699	0.3061	Valid
	X3,2	0.450	0.3061	Valid
	X3,3	0.346	0.3061	Valid
	X3,4	0.479	0.3061	Valid
	X3,5	0.648	0.3061	Valid
	X3,6	0.640	0.3061	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1,1	0.535	0.3061	Valid
	Y1,2	0.726	0.3061	Valid
	Y1,3	0.466	0.3061	Valid
	Y1,4	0.679	0.3061	Valid
	Y1,5	0.711	0.3061	Valid

Y1,6	0.702	0.3061	Valid
Y1,7	0.583	0.3061	Valid
Y1,8	0.507	0.3061	Valid
Y1,9	0.507	0.3061	Valid
Y1,10	0.718	0.3061	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil pengujian validitas pada setiap variabel yaitu:

1) Kerjasama Tim

Variabel kerjasama tim terdiri dari 6 (enam) item pernyataan, hal ini menunjukkan hasil uji validitas untuk kerjasama tim semuanya adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif.

2) Etika Kerja Islam

Variabel Etika Kerja Islam terdiri dari 7 (tujuh) item pernyataan, hal ini menunjukkan hasil uji validitas untuk etika kerja islam semuanya adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif.

3) Loyalitas Kerja

Variabel Loyalitas Kerja terdiri dari 6 (enam) item pernyataan, hal ini menunjukkan hasil uji validitas untuk loyalitas kerja semuanya adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif.

4) Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan, hal ini menunjukkan hasil uji validitas untuk kinerja karyawan semuanya adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki hasil pengujian valid semua, maka item pernyataan dari masing-masing variabel layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen ialah pengujian yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu tes tetap konsisten dimana telah dilakukan secara berulang-ulang terhadap subjek dalam keadaan yang sama. Besar koefisien realibilitas yang harus dipenuhi oleh suatu alat ukur ialah apabila nilai *cronbach alpha* (α) $>$ 0,70 maka instrumen dapat dikatakan reliabel.⁹⁹

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbbach's Alpha	Keterangan
1	Kerjasama Tim	0,789	Reliabel
2	Etika Kerja Islam	0,724	Reliabel
3	Loyalitas Kerja	0,721	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,717	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, dapat dilihat semua masing-masing variabel dalam pengujian uji reliabel menghasilkan nilai lebih dari 0,60, ini menunjukkan bahwa semua variabel dependent dan independent dapat dinyatakan reliabel.

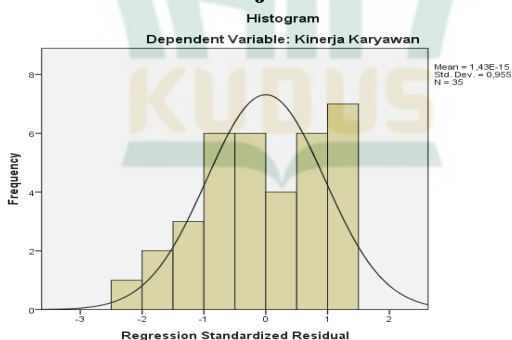
⁹⁹ Vinca Regina Letsion Dan Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Dimensi*, Vol 9, No.1 (2020):24.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui didalam model regresi dan variabel residual apakah mempunyai distribusi normal. Nilai residual yang terdistribusi normal berdasarkan uji t dan uji f. Uji normalitas data dapat digunakan dengan cara menggunakan histogram, P-Plot dan dapat juga menggunakan analisis statistic berdasarkan *test off normality*. Pengujian dapat dinilai apabila nilai sig > 0,05 artinya terdistribusi normal dan apabila nilai sig ≤ 0,05 itu artinya tidak terdistribusi normal. Model regresi yang terdistribusi normal adalah yang terbaik.¹⁰⁰ Hasil uji normalitas dapat dilihat pada histogram, *P-Plot* dan *test off normality (kolmogrov smimov test)* dibawah ini sebagai berikut:

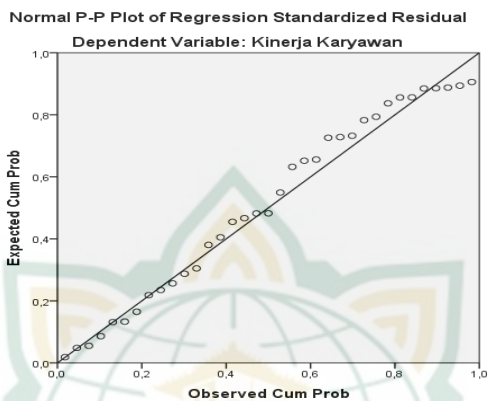
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

¹⁰⁰ Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 140.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.10
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17024185
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,084
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

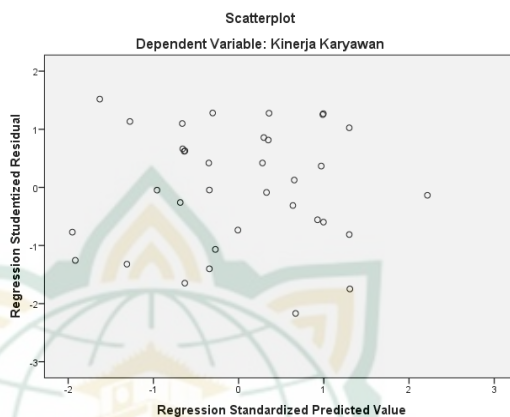
Dari gambar grafik histogram yang telah dipaparkan diatas, dapat dilihat residual data terlihat membentuk lonceng dengan sempurna, ini menunjukkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal. Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan grafik *P-Plot*. Gambar grafik *P-Plot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal, karena telah memenuhi asumsi klasik. Selain menggunakan kedua gambar diatas, dapat pula menggunakan *kolmogrov smirnov*, dapat dilihat bahwa uji *kolmogrov smirnov* diatas, hasil pengujian (*Asymp. Sig.*) menghasilkan signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, ini menunjukkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual observasi ke observasi lainnya. Apabila variance dari residual observasi ke observasi lain dilihat tetap, ini dinamakan homokedastisitas, namun apabila dilihat tidak sama, maka dinamakan hiterokedastisitas. Model regresi yang baik ialah yang tidak terjadi hiterokedastistas.¹⁰¹ Berikut adalah hasil uji heteroskedistas:

¹⁰¹ Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 139.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskeditas



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan grafik *scatterplots* diatas terlihat titik-titik tersebar secara acak dan tidak bergerombol dengan baik diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y (kinerja karyawan). Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terdapat heterokedstisitas dan ini menunjukkan layak untuk digunakan.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah uji yang digunakan untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas didalam model regresi.model regresi yang baik ialah yang tidak terdapat korelasi antar

variabel.¹⁰² Berikut adalah hasil uji multikolonieritas adalah:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kerjasama Tim	0,707	1.415	Tidak Multikolonieritas
Etika Kerja Islam	0,609	1.643	Tidak Multikolonieritas
Loyalitas Kerja	0,623	1.606	Tidak Multikolonieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari penjelasan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* untuk kerjasama tim yakni 0,707, etika kerja islam yakni 0,609, loyalitas kerja sebesar 0,623. Lebih dari (\geq) 0.10, jadi dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Dan seluruh variabel bebas menghasilkan nilai VIF kurang dari (\leq) 10 yakni untuk kerjasama tim adalah 1.415, etika kerja islam adalah 1.643, loyalitas kerja adalah 1.606. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa.antara variabel bebas dalam model regresi ini tidak terjadi asumsi klasik multikolonieritas.

d. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independent yaitu kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja

¹⁰² Selamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bbidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Depublish, 2012), 137.

karyawan pada UD. Artha Dinar Trangkil Pati. Dapat dilihat tabel dibawah ini yang menunjukkan hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	3,947	0.000
Kerjasama Tim	-0.517	0.028
Etika Kerja Islam	0.543	0.030
Loyalitas Kerja	0.506	0.043

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel yang sudah dijelaskan diatas, bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,947 + (-0,517) + 0,543 + 0,506$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Intercept/Konstan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi setiap variabel bebas

X1 = Kerjasama Tim

X2 = Etika Kerja Islam

X3 = Loyalitas Kerja

e = Standar Eror/Kesalahan Prediksi

Berdasarkan persamaan yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Nilai konstanta adalah 3,947 artinya Rata-rata nilai varabel terikat (Y) memiliki nilai konstanta sebesar 3,947 karena adanya pengaruh dari variabel bebas. jika tidak adanya pengaruh dari

kerjasama tim (X1), etika kerja islam (X2), dan loyalitas kerja (X3) maka nilainya 0.

- b) Kerjasama Tim menghasilkan nilai koefisien yaitu -0,517, dapat diartikan bahwa apabila kerjasama tim terjadi kenaikan 100%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -51,7%. Nilai koefisien menunjukkan negatif, dapat diartikan bahwa antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan terjadi hubungan negatif.
- c) Etika kerja islam memiliki nilai koefisien yakni 0,543 artinya jika etika kerja islam terjadi kenaikan 100%, maka kinerja karyawan akan meningkat pula yakni 54,3%. Terjadi hubungan positif antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan, karena nilai koefisien menunjukkan positif.
- d) Loyalitas kerja memiliki nilai koefisien yaitu 0,506, adapat diartikan bahwa apabila loyalitas kerja terjadi kenaikan 100%, maka kinerja karyawan akan pula meningkat yaitu 50,6%. Nilai koefisien positif, ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan ialah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Nilainya yaitu 0 sampai 1. Apabila diketahui nilai koefisien determinan menunjukkan hasil yang mendekati 1, maka variabel independent dalam menjelaskan variabel

dependent sangat besar karena memberikan semua informasi yang diperlukan oleh variabel dependent. Namun apabila sebaliknya, maka variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent ini sangat kecil dan terbatas.¹⁰³

Variabel dependent dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y), dan variabel independent dalam penelitian ini ialah kerjasama tim (X1), etika kerja islam (X2), dan loyalitas kerja (X3). Dapat dilihat tabel dibawah ini yang menjelaskan hasil dari analisis koefisien determinan (R^2)

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.599 ^a	0.359	0.297	2.2729

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* yaitu 0.359 artinya, sumbangan pengaruh variabel kinerja karyawan 35,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sangat kecil.

e. Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan ialah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel independent

¹⁰³ Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 143.

terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai sig lebih besar 0.05 maka H_0 diterima.¹⁰⁴ Untuk menentukan nilai dari f_{tabel} dapat dilakukan dengan cara $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$. Dapat diketahui bahwa $df_1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = 35-4 = 31$. Jadi diketahui df menjadi 34, dengan demikian dapat diketahui nilai F_{tabel} untuk penelitian ini adalah 2,91. berikut adalah hasil F_{hitung} dapat dijelaskan dalam tabel dibawah ini:



¹⁰⁴ Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 142.

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89.747	3	18.927	5.791	0.003 ^b
Residual	160.138	31	10.458		
Total	249.886	34			

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} yaitu $5.791 > F_{tabel}$ yaitu 2.91 dan nilai signifikan yaitu $0.003 < 0.05$, maka model yang diangkat dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji T (Parsial)

Uji t atau uji parsial merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Tabel distribusi t ditentukan dengan mencari pada derajat kebebasan (df) = $n-k$, dapat diketahui bahwa (n) ialah jumlah sampel dan (k) ialah jumlah variabel bebas.¹⁰⁵ Jadi dapat diketahui bahwa (df) = $35-3$ dengan signifikan $0,05$ (5%) memperoleh nilai t_{tabel} yaitu 1.6939 . Hasil yang berpengaruh adalah jika t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} . Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

¹⁰⁵ Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 141.

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kerjasama Tim	- 2.302	1.6939	0.028	Berpengaruh Signifikan
Etika Kerja Islam	2.273	1.6939	0.030	Berpengaruh Signifikan
Loyalitas Kerja	2.108	1.6939	0.043	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dapat disimpulkan hasil uji parsial yang sudah dijelaskan pada tabel diatas adalah:

- a) Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati. Karena diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $-2.302 > t_{tabel}$ yaitu 1.6939 dan nilai signifikan yaitu $0,028 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang sudah ditetapkan bahwa kerjasama tim (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar Trangkil pati **diterima**.
- b) Terdapat pengaruh antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati. Karena diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $2.273 > t_{tabel}$ yaitu 1.6939 dan nilai signifikan yaitu $0,030 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang sudah ditetapkan bahwa etika kerja islam (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar Trangkil pati **diterima**.
- c) Terdapat pengaruh antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati. Karena diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $2.108 > t_{tabel}$ yaitu 1.6939 dan nilai signifikan yaitu $0,043 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang sudah ditetapkan bahwa loyalitas

kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar Trangkil pati **diterima.**

B. Pembahasan

Pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diperoleh hasil bahwa kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memang perlu diperhitungkan dalam kinerja karyawan. Setelah melakukan analisis data dengan metode statistic, maka selanjutnya adalah pembahasan mengenai analisis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Artha Dinar Trangkil Pati

Kerjasama tim (*Teamwork*) adalah sebuah kelompok yang beranggotakan lebih dari dua orang dalam menjalankan misi serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan. West menyatakan bahwa telah banyak riset yang membuktikan bahwa kerjasama tim mengarah pada kinerja yang efektif dan efisien, berbeda dengan kerja yang dilakukan oleh individu. Hasil dari pencapaian sebuah tim akan jauh lebih baik dibanding hasil pencapaian per individu, namun sebuah tim harus terbentuk secara efektif agar nantinya akan memberikan kontribusi yang baik dalam sebuah perusahaan.¹⁰⁶

Hasil perhitungan Uji secara parsial dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati. Karena diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $-2.302 > t_{tabel}$

¹⁰⁶ Muhammad Hatta Dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN Wilayah Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen* 1, No. 1, (2017): 5.

1.6939 dan nilai signifikan yaitu $0,028 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dapat diterima yang mana menunjukkan bahwa kerjasama tim (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar Trangkil Pati.

Agatha Cristine P, Bode Lumanauw, dan Genita G. Lumintang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Sam Ratunglangi”, menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,42 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2.148 > t_{tabel}$ sebesar 2.059. diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh pada kinerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Sam Ratunglangi.¹⁰⁷ oleh karena itu hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya karena sadar akan peranan yang saling ketergantungan satu sama lain. Hal yang harus dilakukan oleh manajemen Atifa Snack adalah memperhatikan dan membentuk, serta menjaga kerjasama tim untuk tetap kompak, kuat, dan selaras agar kinerja karyawan semakin meningkat.

¹⁰⁷ Agatha Cristine Panggiki, dkk, “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 19122 Cabban Sam Ratulangi”, *Jurnal EMBA* vol 5, No. 2, (2017):3025

2. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Artha Dinar Trangkil Pati

Etika kerja islam ialah rangkaian kegiatan bisnis yang dibatasi cara mendapatkan dan memelihara hartanya sesuai syariat islam, namun tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya. Etika kerja dalam syariat islam ialah suatu moral dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan syariat dan aturan halal/haram, sehingga dalam menjalankan bisnisnya tidak adanya kekhawatiran, karena sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.¹⁰⁸

Etika kerja islam terkandung nilai-nilai islam yang berkaitan pada tingkah laku individu dalam lingkungan kerja yang memuat upaya, kerja tim, tanggung jawab, relasi yang baik dengan rekannya, dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan. Mereka memiliki prinsip iman dan berperan sebagai orang yang dipercaya, amanah, dan jujur, karena bentuk pengabdian seorang hamba_Nya.¹⁰⁹

Hasil perhitungan Uji secara parsial dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara etika kerja islam dengan kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati. Karena diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $2.273 > t_{tabel}$ 1.6939 dan nilai signifikan yaitu $0,03 < 0,05$. Maka, hipotesis kedua (H2) dapat diterima yang mana menunjukkan bahwa etika kerja islam (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar Trangkil pati.

Diana Sari Harahap, dan Silviana batubara melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etika

¹⁰⁸ Diana Sari Harahap Dan Silviana Batubara, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating”, vol. 4, no. 1, (2019):110.

¹⁰⁹ Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani, “Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Aparatur Negara”, *Jurnal MD* 3, No. 1, (2017): 39.

Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating” yang menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat pada nilai t_{hitung} yaitu $5.844 > t_{tabel}$ yaitu 2.007 dan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja islam mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.¹¹⁰ Dengan demikian, hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa etika kerja islam pada Atifa Snack dapat dikatakan dalam kategori baik, hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya karyawan Atifa Snack dalam menjalankan aktivitas kerja menerapkan etika kerja islam, terutama menyempatkan sholat dzuhur dan ashar ketika masih dalam waktu kerja. Hal yang harus dilakukan oleh perusahaan, perusahaan dapat memberikan mengawasi dan memberikan arahan yang baik untuk selalu melakukan hal-hal yang baik sesuai syariat islam dalam bekerja agar menciptakan lingkungan yang nyaman, damai, dan penuh kesadaran akan peranannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bersama.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Artha Dinar Trangkil Pati

Hasibuan mendefinisikan bahwa loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan untuk menilai karyawan meliputi pengabdian, kedudukan, dan organisasi. Artinya kesediaan seorang pegawai dalam menjaga nama baik perusahaan dari orang-

¹¹⁰ Diana Sari Harahap dan Silvani Batubara, “Pengaruh Etika kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating”, vol. 4, no. 1, (2019): 118.

orang yang tidak bertanggung jawab.¹¹¹ Sedangkan menurut Sharma dan Bajpai loyalitas kerja pegawai ialah manifestasi dari komitmen karyawan, kekuatan individu, dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan yang telah berkomitmen maka akan setia, dan bentuk kesetiaan inilah yang dinamakan loyalitas kerja.

Karyawan yang memiliki sikap loyal, mereka tidak mempunyai rencana untuk mencari pekerjaan dan tidak merespon pada penawaran pekerjaan di perusahaan lain. Mereka akan memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasinya atau tidak meninggalkan perusahaannya. Pencapaian inilah adalah salah satu faktor yang dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan sebuah tujuan perusahaan.¹¹²

Hasil dari penelitian ini secara parsial menyatakan bahwa terdapat pengaruh antar loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati. Karena diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $2.108 > t_{tabel}$ 1.6939 dan nilai signifikan yaitu $0,043 < 0,05$. Dalam hal ini, hipotesis ketiga (H3) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar Trangkil pati telah terbukti.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, dan Victor P.K Lengkong yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”,

¹¹¹ Rina Mariana dan Hadi Irfani, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman”, *Jurnal RAP UNP* 6, No. 2, (2015): 195.

¹¹² Elfira maya adiba, “kepemimpinan islami, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan loyalitas kerja karyawan bank syariah mandiri di sidoarjo”, *jurnal islamic economics* 2, no. 1, (2018), 65.

menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diketahui bahwa nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} yaitu $11.746 > t_{tabel}$ yaitu 1.669 , serta memiliki nilai B positif yaitu sebesar $0,623$. Jadi dapat diketahui bahwa peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas kerja.¹¹³

Hasil penelitian ini membuktikan bukti empiris bahwa loyalitas kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Artha Dinar. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang masih mau tetap bekerja dan setia dalam keadaan apapun. Hal yang harus dilakukan perusahaan adalah perusahaan dapat memberikan kesejahteraan untuk karyawan, agar karyawan semakin lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya dan loyal untuk bertahan serta siap berkorban demi kemajuan perusahaan.

¹¹³ Andrew M.C. Mamesah, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 3, (2016), *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, vol. 6, no. 1 (2018): 607.