

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

CV Fairuz Group Cabang Wates yang berlokasi di Gang Manyar Desa Wates RT 02/06 Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus ini merupakan anak cabang dari CV Fairuz Group pusat yang berlokasi di Dukuh Kedung Banteng Desa Wonorejo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak. Pemiliknya bernama Bapak M. Taufiq Hidayat. Perusahaan ini bergerak di bidang garment yang memproduksi berbagai macam hijab, gamis, dan pakaian. CV Fairuz Group Cabang Wates mulai berdiri pada tahun 2017. Hingga saat ini cabang wates sudah memiliki 65 orang karyawan yang terdiri dari *supervisor*, *operator*, *quality control*, dan *helper*. Terdapat 2 *line* yang masing – masing *line* terdiri dari 25 karyawan. Setiap harinya CV Fairuz Group memproduksi barang sesuai jumlah target yang telah ditetapkan. Hari kerjanya dari hari senin s/d sabtu pukul 07.00 s/d 16.15.

Visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang berdaya saing tinggi di era globalisasi dan meningkatkan kesejahteraan bersama. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, menjadikan moto perusahaan “*on time delivery and high standart quality*” sebagai dasar kerja seluruh komponen perusahaan, berjenjang melakukan pembaharuan mesin sesuai dengan kebutuhan pasar.

B. GAMBARAN UMUM RESPONDEN

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden adalah informasi yang berkaitan dengan diri responden secara pribadi. Dalam penelitian ini jumlah responden ada sebanyak 65 orang yang merupakan karyawan di CV Fairuz Group Cabang Wates.

2. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini data jenis kelamin responden yaitu antara lain:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	Total	Presentase
1	Laki – laki	0	0 %
2	Perempuan	65	100 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini yaitu keseluruhan berjenis kelamin perempuan dengan presentase 100%.

3. Usia Responden

Berikut ini data usia responden yaitu antara lain:

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	Total	Presentase
1	< 20 Tahun	9	13,8 %
2	21 – 24 Tahun	34	52,3 %
3	> 25 Tahun	22	33,8 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa umur responden dalam penelitian ini yaitu mayoritas berusia 21 – 24 tahun dengan jumlah responden 34 orang dan tingkat presentase 52,3 %, sedangkan sisanya berusia > 25 tahun sejumlah 22 orang dengan presentase 33,8 %, dan yang berusia < 20 tahun sejumlah 9 orang dengan presentase 13,8 %.

4. Pendidikan Responden

Berikut ini data pendidikan terakhir responden yaitu antara lain:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Total	Presentase
1	SD/Sederajat	5	7,7 %
2	SMP/Sederajat	8	12,3 %
3	SMA/Sederajat	43	66,2 %
4	Diploma	0	0 %
5	Sarjana	9	13,8 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yaitu mayoritas pada tingkat SMA/Sederajat yang berjumlah 43 orang dengan presentase 66,2 %. Sisanya ada di tingkat Sarjana sejumlah 9 orang dengan presentase 13,8 %, kemudian tingkat SMP/Sederajat sejumlah 8 orang dengan presentase 12,3 %, dan tingkat SD/Sederajat sejumlah 5 orang dengan presentase 7,7 %.

5. Masa Kerja Responden

Berikut ini data masa kerja responden yaitu antara lain:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No.	Masa kerja	Total	Presentase
1	< 1 Tahun	23	35,4 %
2	1 – 4 Tahun	32	49,2 %
3	> 4 Tahun	10	15,4 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden mayoritas adalah 1 – 4 tahun yang berjumlah 32 orang atau 49,2 %. Kemudian < 1 tahun sejumlah 23 orang atau 35,4 %, dan > 4 tahun sejumlah 10 orang atau 15,4 %.

C. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

1. Variabel Competence

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel X1

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X1.1	0	0 %	0	0 %	3	4,6 %	22	33,8 %	40	61,5 %
X1.2	0	0 %	1	1,5 %	3	4,6 %	38	58,5 %	23	35,4 %
X1.3	0	0 %	1	1,5 %	5	7,7 %	24	36,9 %	35	53,8 %
X1.4	0	0 %	0	0 %	6	9,2 %	33	50,8 %	26	40 %
X1.5	0	0 %	0	0 %	4	6,2 %	36	55,4 %	25	38,5 %
X1.6	0	0 %	0	0 %	13	20 %	33	50,8 %	19	29,2 %

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 65 orang responden dengan total presentase 100 %, memberikan jawahan sebagai berikut:

- a. Pada item (X1.1) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (61,5 %), 22 orang (33,8 %) setuju, 3 orang (4,6 %) netral, 0 orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan bekerja dengan baik karena ada yang ingin dicapai.
- b. Pada item (X1.2) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (35,4 %), 38 orang (58,5 %) setuju, 3 orang (4,6 %) netral, 1 orang (1,5 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa sifat karyawan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja.
- c. Pada item (X1.3) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (53,8 %), 24 orang (36,9 %) setuju, 5

orang (7,7 %) netral, 1 orang (1,5 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.

- d. Pada item (X1.4) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (40 %), 33 orang (50,8 %) setuju, 6 orang (9,2 %) netral, 0 orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaannya.
- e. Pada item (X1.5) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (38,5 %), 36 orang (55,4 %) setuju, 4 orang (6,2 %) netral, 0 orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pengetahuan karyawan terhadap tugasnya menentukan hasil yang diperoleh.
- f. Pada item (X1.6) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (29,2 %), 33 orang (50,8 %) setuju, 13 orang (20 %) netral, 0 orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan bekerja dengan terampil.

2. Variabel Work Engagement

Tabel 4.6

Frekuensi Jawaban Responden Variabel X2

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X2.1	0	0 %	0	0 %	8	12,3 %	33	50,8 %	24	36,9 %
X2.2	0	0 %	1	1,5 %	14	21,5 %	26	40 %	24	36,9 %
X2.3	0	0 %	2	3,1 %	7	10,8 %	34	52,3 %	22	33,8 %
X2.4	0	0 %	1	1,5 %	12	18,5 %	27	41,5 %	25	38,5 %
X2.5	0	0 %	3	4,6 %	14	21,5 %	25	38,5 %	23	35,4 %
X2.6	0	0 %	0	0 %	8	12,3 %	28	43,1 %	29	44,6 %

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 65 orang responden dengan total presentase 100 %, memberikan jawahan sebagai berikut:

- a. Pada item (X2.1) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (36,9 %), 33 orang (50,8 %) setuju, 8 orang (12,3 %) netral, 0 orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan merasa penuh dengan energi di tempat kerja.

- b. Pada item (X2.2) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (36,9 %), 26 orang (40 %) setuju, 14 orang (21,5 %) netral, 1 orang (1,5 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan secara mental, sangat tangguh dalam bekerja.
- c. Pada item (X2.3) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (33,8 %), 34 orang (52,3 %) setuju, 7 orang (10,8 %) netral, 2 orang (3,1 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pekerjaan mereka bermakna dan bertujuan.
- d. Pada item (X2.4) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (38,5 %), 27 orang (41,5 %) setuju, 12 orang (18,5 %) netral, 1 orang (1,5 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan antusias dengan pekerjaannya.
- e. Pada item (X2.5) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (35,4 %), 25 orang (38,5 %) setuju, 14 orang (21,5 %) netral, 3 orang (4,6 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa waktu berlalu begitu saja saat sedang bekerja.
- f. Pada item (X2.6) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (44,6 %), 29 orang (43,1 %) setuju, 8 orang (12,3 %) netral, 0 orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan merasa senang saat bekerja dengan tekun.

3. Variabel Etos Kerja Islami

Tabel 4.7

Frekuensi Jawaban Responden Variabel X3

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X3.1	0	0 %	1	1,5 %	0	0 %	17	26,2 %	47	72,3 %
X3.2	1	1,5 %	1	1,5 %	4	6,2 %	23	35,4 %	36	55,4 %
X3.3	1	1,5 %	0	0 %	10	15,4 %	26	40 %	28	43,1 %
X3.4	0	0 %	1	1,5 %	16	24,6 %	26	40 %	22	33,8 %
X3.5	0	0 %	0	0 %	5	7,7 %	33	50,8 %	27	41,5 %
X3.6	0	0 %	2	3,1 %	5	7,7 %	27	41,5 %	31	47,7 %

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 65 orang responden dengan total presentase 100 %, memberikan jawaban sebagai berikut:

- a. Pada item (X3.1) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 47 orang (72,3 %), 17 orang (26,2 %) setuju, 0 netral, 1 orang (1,5 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah.
- b. Pada item (X3.2) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (55,4 %), 23 orang (35,4 %) setuju, 4 orang (6,2 %) netral, 1 orang (1,5 %) tidak setuju, 1 orang (1,5 %) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan bekerja dilandasi keihlasan dan mengharap ridha Allah.
- c. Pada item (X3.3) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (43,1 %), 26 orang (40 %) setuju, 10 orang (15,4 %) netral, 0 orang tidak setuju, 1 orang (1,5 %) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan kreatif dan aktif saat bekerja.
- d. Pada item (X3.4) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (33,8 %), 26 orang (40 %) setuju, 16 orang (24,6 %) netral, 1 orang (1,5 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan memiliki perencanaan yang baik dalam bekerja.
- e. Pada item (X3.5) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (41,5 %), 33 orang (50,8 %) setuju, 5 orang (7,7 %) netral, orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan percaya diri, mandiri, dan optimis saat bekerja.
- f. Pada item (X3.6) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (47,7 %), 27 orang (41,5 %) setuju, 5 orang (7,7 %) netral, 2 orang (3,1 %) tidak setuju, dan 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan jujur dan menghargai waktu saat bekerja.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
Y.1	0	0 %	0	0 %	4	6,2 %	27	41,5 %	34	52,3 %
Y.2	0	0 %	0	0 %	9	13,8 %	32	49,2 %	24	36,9 %
Y.3	0	0 %	0	0 %	7	10,8 %	33	50,8 %	25	38,5 %
Y.4	0	0 %	2	3,1 %	13	20 %	24	36,9 %	26	40 %
Y.5	0	0 %	2	3,1 %	11	16,9 %	29	44,6 %	23	35,4 %
Y.6	1	1,5 %	1	1,5 %	7	10,8 %	24	36,9 %	32	49,2 %

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 65 orang responden dengan total presentase 100 %, memberikan jawahan sebagai berikut:

- a. Pada item (Y.1) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (52,3 %), 27 orang (41,5 %) setuju, 4 orang (6,2 %) netral, 0 orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan dapat bekerja menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.
- b. Pada item (Y.2) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (36,9 %), 32 orang (49,2 %) setuju, 9 orang (13,8 %) netral, 0 orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan target produksi.
- c. Pada item (Y.3) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (38,5 %), 33 orang (50,8 %) setuju, 7 orang (10,8 %) netral, 0 orang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu.
- d. Pada item (Y.4) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (40 %), 24 orang (36,9 %) setuju, 13 orang (20 %) netral, 2 orang (3,1 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan selalu berangkat kerja tepat waktu.
- e. Pada item (Y.5) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (35,4 %), 29 orang (44,6 %) setuju, 11 orang (16,9 %) netral, 2 orang (3,1 %) tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan memanfaatkan sumber

daya yang ada untuk digunakan semaksimal mungkin dalam bekerja.

- f. Pada item (Y.6) responden menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (49,2 %), 24 orang (36,9 %) setuju, 7 orang (10,8 %) netral, 1 orang (1,5 %) tidak setuju, 1 orang (1,5 %) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan bersikap profesional dan mandiri saat bekerja.

D. UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). r tabel dapat diketahui dengan rumus ($df = n - 2$) yaitu $df = 65 - 2 = 63$ dengan tingkat signifikansi 5 % adalah 0,244. Berikut hasil uji validitas masing - masing instrumen:

a. Variabel *Competence*

Gambar 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.82	5.465	.519	.765
X1.2	21.92	5.291	.608	.745
X1.3	21.82	5.403	.579	.752
X1.4	21.95	5.451	.436	.786
X1.5	21.94	5.277	.550	.757
X1.6	22.02	4.953	.584	.749

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari gambar di atas, dapat diketahui pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh instrumen pada variabel (X1) dinyatakan valid karena lebih dari 0,244.

b. Variabel *Work Engagement*

Gambar 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	18.26	12.071	.471	.865
X2.2	18.68	10.347	.662	.834
X2.3	18.54	11.409	.543	.854
X2.4	18.77	9.930	.708	.825
X2.5	18.48	10.003	.788	.810
X2.6	18.58	9.997	.732	.820

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari gambar di atas, dapat diketahui pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh instrumen pada variabel (X2) dinyatakan valid karena lebih dari 0,244.

c. Variabel Etos Kerja Islami

Gambar 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel X3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	18.77	15.493	.531	.881
X3.2	19.02	14.859	.675	.860
X3.3	19.26	13.384	.786	.839
X3.4	19.28	13.578	.720	.852
X3.5	19.28	13.141	.791	.838
X3.6	19.09	15.023	.613	.869

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari gambar di atas, dapat diketahui pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh instrumen pada variabel (X3) dinyatakan valid karena lebih dari 0,244.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Gambar 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21.42	7.559	.644	.821
Y.2	21.45	7.782	.545	.841
Y.3	21.35	7.701	.600	.830
Y.4	21.35	6.920	.750	.799
Y.5	21.31	7.404	.699	.811
Y.6	21.20	8.069	.556	.837

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari gambar di atas, dapat diketahui pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh instrumen pada variabel (Y) dinyatakan valid karena lebih dari 0,244.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Berikut ini hasil uji reliabilitas dari masing – masing instrumen:

a. Variabel *Competence*

Gambar 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.722	
		N of Items	3 ^a	
	Part 2	Value	.652	
		N of Items	3 ^b	
	Total N of Items			6
	Correlation Between Forms			.598
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.749	
	Unequal Length		.749	
Guttman Split-Half Coefficient			.747	

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3.

b. The items are: X1.4, X1.5, X1.6.

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa instrumen pada variabel (X1) dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ yaitu 0,747.

b. Variabel *Work Engagement*

Gambar 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.645
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.861
		N of Items	3 ^b
Total N of Items			6
Correlation Between Forms			.715
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.834
	Unequal Length		.834
Guttman Split-Half Coefficient			.819

a. The items are: X2.1, X2.2, X2.3.

b. The items are: X2.4, X2.5, X2.6.

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa instrumen pada variabel (X2) dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ yaitu 0,819.

c. Variabel Etos Kerja Islami

Gambar 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.763
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.814
		N of Items	3 ^b
Total N of Items			6
Correlation Between Forms			.768
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.869
	Unequal Length		.869
Guttman Split-Half Coefficient			.866

a. The items are: X3.1, X3.2, X3.3.

b. The items are: X3.4, X3.5, X3.6.

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa instrumen pada variabel (X3) dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu 0,866.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Gambar 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.731
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.815
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			.652
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.790
	Unequal Length		.790
Guttman Split-Half Coefficient			.789

a. The items are: Y.1, Y.2, Y.3.

b. The items are: Y.4, Y.5, Y.6.

Sumber : olahan data primer, 2022

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa instrumen pada variabel (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu 0,789.

E. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 4.9
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji Multikolinearitas	<ul style="list-style-type: none"> ○ C (X1) : Nilai VIF 1,008 < 10 ○ WE (X2) : Nilai VIF 1,133 < 10 ○ EKI (X3) : Nilai VIF 1,139 < 10 	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	<ul style="list-style-type: none"> ○ C (X1) : Nilai sig 0,733 > 	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

	0,05 ○ WE (X2) : Nilai sig 0,405 > 0,05 ○ EKI (X3) : Nilai sig 0,229 > 0,05	
Uji Normalitas	Nilai sig 0,200 > 0,05	Nilai residual berdistribusi normal

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan hasil bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas dan berdistribusi normal. Sehingga persamaan regresi pada penelitian ini dinyatakan tidak bias, konsisten, dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Dikarenakan model regresi yang diuji telah memenuhi ketentuan untuk mendapatkan linier yang baik, maka model regresi pada penelitian ini dinyatakan terbebas dari penyimpangan asumsi.

F. HASIL UJI HIPOTESIS

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis	Hasil	Keterangan
Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> ○ Konstanta (2,347) ○ Nilai koefisien X1 (0,230) ○ Nilai koefisien X2 (0,325) ○ Nilai koefisien X3 (0,332) 	Variabel bebas dinaikan satu satuan maka variabel Y meningkat
Uji T	<ul style="list-style-type: none"> ○ C (X1) : $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,085 > 1,999); nilai sig 0,041 < 0,05 ○ WE (X2) : $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,596 > 1,999); nilai sig 0,012 < 	<ul style="list-style-type: none"> ○ H₁ diterima ○ H₂ diterima ○ H₃ diterima

	0,05 ○ EKI (X3) : $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,926 > 1,999); nilai sig 0,005 < 0,05	
Uji F	○ Nilai sig 0,000 < 0,05 ○ $f_{hitung} > f_{tabel}$ (9,799 > 2,75)	Berpengaruh secara simultan
Koefisien Determinasi (R ²)	Nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,292	Berpengaruh sebesar 29,2 %

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari tabel di atas, dapat diketahui berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,347 + 0,230 X_1 + 0,325 X_2 + 0,332 X_3 + e$$

Besarnya nilai konstanta (2,374) pada persamaan regresi menunjukkan pengaruh positif atau searah. Ketika variabel bebas dinaikkan satu satuan maka variabel terikat mengalami kenaikan begitupun sebaliknya. Nilai koefisien variabel etos kerja Islami (X3) sebesar 0,332 menjadi nilai terbesar atau paling berpengaruh. Artinya, jika CV Fairuz Group Cabang Wates ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka variabel etos kerja Islami adalah yang pertama harus dinaikkan. Kemudian nilai koefisien variabel *work engagement* (X2) sebesar 0,325 menjadi nilai terbesar kedua atau berpengaruh kedua setelah etos kerja Islami. Artinya, untuk meningkatkan kinerja karyawannya maka CV Fairuz Group Cabang Wates perlu menaikkan nilai *work engagement* setelah etos kerja Islami. Selanjutnya nilai koefisien variabel *competence* (X1) sebesar 0,230 menjadi nilai terkecil di antara dua variabel lainnya atau berpengaruh ketiga. Artinya, untuk meningkatkan kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates, variabel *competence* menjadi opsi ketiga setelah etos kerja Islami dan *work engagement*.

2. Uji Parsial (t)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai variabel X1 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,085 > 1,999$) dengan sig $0,041 < 0,05$. Maka disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian variabel *competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.
- b. Nilai variabel X2 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,596 > 1,999$) dengan sig $0,012 < 0,05$. Maka disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.
- c. Nilai variabel X3 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,926 > 1,999$) dengan sig $0,005 < 0,05$. Maka disimpulkan H_3 diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

3. Uji Simultan (f)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($9,799 > 2,75$). Maka disimpulkan variabel *competence*, *work engagement*, dan etos kerja Islami secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,292. Dengan demikian variabel *competence*, *work engagement*, dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates sebesar 29,2 %. Sedangkan sisanya sebesar 70,8 % dipengaruhi variabel lain.

G. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Pengaruh *Competence* Terhadap Kinerja Karyawan

Competence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan. Kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan salah satu faktor dalam menilai kinerja karyawan. Berdasarkan Teori Stimulus-Respons yang berasumsi bahwa proses belajar (pembangunan sumber daya manusia) merupakan suatu hubungan variabel antara stimulus dengan respons. Perilaku setiap individu berbeda - beda karena stimulus terhadapnya berbeda - beda pula. Stimulus bisa bersifat konkrit

atau abstrak. Dalam konteks ini sesuai dengan stimulus konkrit. Stimulus yang konkrit adalah suatu rangsangan yang secara konkrit dapat ditangkap melalui indra penglihatan manusia.

Saat ini karyawan sebuah perusahaan tidak hanya harus bekerja dengan baik saja, tetapi dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang cepat, tepat, akurat, efektif dan efisien dari segi waktu dan biaya. Dengan kata lain karyawan dituntut untuk mengembangkan kompetensi yang ada dalam dirinya guna mendukung pelaksanaan tujuan perusahaan. Menyikapi adanya stimulus tersebut maka respons yang muncul adalah karyawan harus membekali dirinya dengan kompetensi yang berupa pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), pengalaman (*experience*), sikap (*attitude*).

Akan tetapi respons tersebut juga harus terus diberikan penguatan. Penguatan di sini dimaksud agar perilaku atau respons yang diinginkan cenderung untuk diulang di masa yang akan datang. Dalam konteks kompetensi ini penguatan itu dapat berupa program pelatihan - pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan semakin mengenali dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. CV Fairuz Group Cabang Wates sebagai perusahaan yang bergerak di bidang garment tentunya memiliki kompetensi pokok karyawan yang sangat dibutuhkan, maka perusahaan harus memperhatikan dan menyikapi hal tersebut dengan tepat. Sehingga dengan demikian diharapkan karyawannya mampu untuk semakin meningkatkan kinerjanya guna membantu pencapaian target atau tujuan perusahaan. CV Fairuz Group dapat menyikapi dengan memberikan penguatan pada respons melalui program - program pelatihan bagi karyawannya. Namun pada prakteknya di CV Fairuz Group Cabang Wates belum memberikan program pelatihan apapun. Sehingga jika tidak segera disikapi akan menimbulkan resiko terjadinya masalah. Salah satu masalah yang dapat muncul adalah tidak tercapainya target produksi yang telah direncanakan ataupun kinerja karyawan yang menurun.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya oleh Leony Hoki dan Silvia Sofyan dengan hasil yang didapatkan adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹ Namun hasil

¹ Leony Hoki dan Silvia Sofyan, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Sukses Rezeki", Jurnal Ilmiah Smart 3, no. 1 (2019): 22-25.

ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh Regina Wondal dkk, dalam penelitiannya, menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang sangat baik, namun hal tersebut tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut.² Karyawan yang tidak menyadari kompetensi dalam dirinya juga menjadi faktor ketidakberpengaruhnya kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates. Artinya semakin baik karyawan memiliki keterikatan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan. *Work engagement* adalah ekspresi positif dan memuaskan dari ide - ide terkait pekerjaan yang melibatkan perasaan semangat, dedikasi dan penghayatan. *Work engagement* dapat mengarah pada keberhasilan perusahaan seperti kualitas tinggi, tingkat *turnover* rendah dan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan teori Stimulus-Respons yang berasumsi bahwa proses belajar (pembangunan sumber daya manusia) merupakan suatu hubungan variabel antara stimulus dengan respons. Perilaku setiap individu berbeda – beda karena stimulus terhadapnya berbeda – beda pula. Stimulus bisa bersifat konkrit atau abstrak. Dalam konteks keterikatan kerja ini sesuai dengan stimulus abstrak. Stimulus abstrak adalah suatu rangsangan tidak terlihat, namun dirasakan atau dimaknai oleh manusia dan selanjutnya melahirkan respons (perilaku) yang berbeda.³

Adanya stimulus bahwa karyawan merasa sulit untuk bersikap tidak peduli dengan pekerjaan yang telah diberikan, memunculkan respons yaitu karyawan memiliki kemauan untuk terus berusaha ketika mengalami kesulitan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan adanya keterikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan. *Work engagement* menjadi komponen psikologis yang sifatnya tidak terlihat. Belum tentu seorang karyawan akan memiliki

² Regina R Wondal, dkk., “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk”, Jurnal EMBA 7, no. 4 (2019): 5157-5166.

³ Sulaiman Asang, *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas*, 15-16.

keterikatan kerja meskipun karyawan tersebut telah lama bekerja di suatu perusahaan.

Maka dari itu, untuk menjaga kualitas dan kinerja karyawan, juga meminimalisir *turnover* (pergantian karyawan), hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan menanggapi stimulus - stimulus yang ada dengan tepat. CV Fairuz Group Cabang Wates perlu memperhatikan hal tersebut karena dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi, mereka akan memberikan kontribusi positif kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Juga dalam kaitannya dengan hubungan antar karyawan, karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan memiliki suasana hati yang positif serta sikap optimis dan hal ini akan dapat mempengaruhi karyawan lainnya yang berada di sekitarnya. Atau dengan kata lain, pada saat karyawan terikat dalam pekerjaannya, ia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan perusahaan dan memotivasi rekannya untuk keberhasilan tujuan perusahaan. Jika karyawan bekerja secara kooperatif dengan rekan satu tim mereka, bertanggung jawab pada tugas mereka, dan berusaha untuk sepenuhnya berkontribusi pada perusahaan maka tujuan dan sasaran akan tercapai. Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Afhan Anuri dkk,⁴ juga Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri, menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵ Namun ada sedikit perbedaan pada hasil penelitian oleh Lisa Sarinah dan Ima Rachmawaty,⁶ diperoleh bahwa *work engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates. Artinya semakin baik etos kerja Islami yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan. Etos kerja Islam adalah merupakan karakter dan kebiasaan

⁴ Afhan Anuri dkk, "Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmu Manajemen* 3, no. 4 (2020): 529.

⁵ Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri, "The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance" *Business Management Journal* 17, no. 2 (2021): 117.

⁶ Lisa Sarinah dan Ima Rachmayanty, "Keterikatan Kerja (Work Engagement) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPRS Patriot Bekasi", *Jurnal Ilmiah MEA* 5, no. 3 (2021): 2543.

manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan / aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Berdasarkan teori Motivasi Maslow (teori kebutuhan), menambahkan unsur spiritual pada klasifikasi motivasi. Menurutnya, ada dua jenis motivasi atau kebutuhan, yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan spiritual. Pada konteks etos kerja Islami dalam penelitian ini yang berkaitan adalah kebutuhan spiritual. Maslow berpendapat, kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan fitri yang pemenuhannya sangat tergantung pada kesempurnaan pertumbuhan kepribadian dan kematangan individu.⁷

Dalam penelitian ini kebutuhan spiritual yang menjadi motivasi karyawan adalah kepercayaan bahwa Allah memberikan jaminan rezeki bagi umatnya yang giat bekerja, bertawakal kepada Allah dan bekerja dengan perencanaan yang baik. Juga kepercayaan bahwa bekerja adalah sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Tanpa niat itu, pekerja hanya menerima nilai material, yang menjanjikan kepuasan yang berlimpah dan palsu. Padahal, nilai - nilai spiritual yang berkualitas dalam bentuk “berkah” sangat penting bagi kehidupan. Oleh karena itu karyawan bekerja sebagai bentuk rasa syukur atas sumber daya yang telah Allah berikan dan memacu karyawan untuk mampu mengelola sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya. Sehingga karyawan dapat membedakan antara tujuan yang benar dan salah, juga bekerja dengan aktif, kreatif, percaya diri, memiliki perencanaan yang baik, mandiri, optimis, jujur, menghargai waktu, efektif dan efisien, dan kinerja dapat dicapai.

Pada prakteknya pada CV Fairuz Group Cabang Wates, karyawan yang memiliki etos kerja Islami menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena menganggap bahwa bekerja dengan sungguh - sungguh adalah ibadah. Atau dengan kata lain nilai - nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap perusahaan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. CV Fairuz Group sering mengadakan kegiatan keagamaan seperti kultum, pengajian, dan lainnya. Hal ini sangat tepat dilakukan, karena pendekatan agama dapat menjadi pilihan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan etos kerja Islami. Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Eka Mariyanti

⁷ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1999): 113.

dan Dela Afisah.⁸ Juga dalam penelitian oleh Derry Pratama dkk, hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

H. IMPLIKASI PENELITIAN

1. Teoritik

Keterikatan secara teoritik dari penelitian di atas adalah sebagai pendukung kajian empiris adanya pengaruh *competence*, *work engagement*, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktik

Keterikatan secara praktik dari penelitian di atas diharapkan dapat memiliki manfaat untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang *competence*, *work engagement*, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada CV Fairuz Group Cabang Wates berupa *added value* yang dapat memberikan pengembangan khususnya pada sumber daya manusia di perusahaan.

⁸ Eka Mariyanti dan Dela Afisah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas* 22, no. 1 (2020): 48.

⁹ Derry Pratama Citra, dkk., “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang”, *Jurnal Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2018): 25-33.