

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Toko serba ada atau Toserba Berkah adalah suatu bentuk toko yang menjual atau menyediakan semua kebutuhan yang dibutuhkan oleh konsumen. Yang didirikan oleh Bu Lilik dan Pak Nur pada tahun 2001. Tapi yang mengelola Toserba ini tidak hanya beliau saja, tetapi di kelola oleh keluarga atau diteruskan oleh anak-anaknya. Awalnya hanya menjual sandal, sepatu, sepeda, jam tangan dan servis jam tangan. Dan awalnya karyawan nya hanya 5. Namun dari banyak nya ilmu dan skill yang bisa dikembangkan menjadi berkembang pesat seperti saat ini. Jumlah karyawan pada saat ini yaitu 40 karyawan. Dan produk-produk yang ada di Toserba Berkah semakin bertambah banyak. Mulai dari mie instan, sabun, shampo, parfum, handbody, makanan ringan, minuman, tas, sandal, sepatu, jam tangan, kacamata, pakaian, dan lain-lain.¹

Dalam menjalankan bisnis atau usahanya Toserba Berkah memiliki visi dan misi yang dibuat oleh pemilik usaha tersebut. Visi dan misi Toserba Bekah diantaranya adalah :

2. Visi dan Misi

Visi : menjadi pusat belanja yang serba ada dan menjadi pilihan utama bagi konsumen.

Misi : meningkatkan daya saing yang mantap dan memberikan kualitas produk yang dibutuhkan dan pelayanan yang baik terhadap konsumen.²

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menyebarkan angket kepada karyawan Toserba Berkah. Jumlah karyawan 40 Orang, semua dijadikan responden.

¹ Faisal, Pemilik Toserba Berkah, (Bangsri,4 Febuari, 2022)

² Faisal, Pemilik Toserba Berkah, (Bangsri,4 Febuari, 2022)

a. **Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**
Berikut jenis kelamin para responden:

Tabel 4.1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Perempuan	40	100%

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden 100% perempuan. Pada toserba berkah karyawan atau respondenya perempuan semua dikarenakan kebanyakan yang bersedia menginap di mess yaitu perempuan, maka dari itu semua karyawan / responden perempuan.

b. **Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Dalam deskripsi responden usia, peneliti membaginya dalam 3 jenis, diantaranya yaitu responden dengan usia 17-20 tahun, 21 -25 tahun, dan 26-30 tahun. Berikut adalah deskripsi responden:

Tabel 4.2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	17-20 tahun	28	70,0%
2.	21 -25 tahun	12	30%
3.	26-30 tahun	0	
	Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Tabel 4. 2 membuktikan kalau persenan umur sangat besar yakni umur 17-20 tahun, yakni sebanyak 28 penjawab dengan persenan 70.0%, sedangkan yang lainnya usia 21-25 tahun atau 12 responden dengan presentase 30,0%. Pada tabel di atas, karyawan toserba berkah yang terbanyak yaitu usia 17-20 tahun, karena mereka setelah lulus SMA berniat untuk langsung bekerja, dan pada usia di atas 25 tahun atau 26-30 tahun jumlahnya 0 / tidak ada karyawan yang usianya di atas 25 karena di Toserba Berkah ini harus menginap di mess/ di sediakan mess buat para karyawan. dan

biasanya pada usia 25 keatas sudah menikah atau mempunyai keluarga. Jadi tidak ada karyawan yang usianya di atas 25 tahun.

c. **Lama kerja responden**

Dalam deskripsi responden lama kerja, peneliti membaginya dalam 4 jenis, diantaranya yaitu lama kerja responden 1-11 bulan, 1-2 tahun, 3-4 tahun, dan 5-6 tahun. Berikut adalah deskripsi responden:

Tabel 4.3. Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	1-11 bulan	15	37.5%
2.	1-2 tahun	22	55.0%
3.	3-4 tahun	2	5.0%
4.	5-6 tahun	1	2.5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa presentase lama kerja paling tinggi yaitu 1-2 tahun, yaitu sebanyak 22 responden dengan presentase 55.0%, sedangkan untuk responden yang kerjanya lama 5-6 tahun yaitu 1 responden dengan presentase 2.5%. pada tabel diatas karyawan yang saat ini bekerja di Toserba Berkah paling banyak lama kerjanya yaitu 1 – 2 tahun dikarenakan mereka merasa masih ingin mencari pengalaman kerja.

C. **Deskripsi Hasil Data Penelitian**

Berikut ini adalah jawaban responden tentang pengaruh kompensasi, religiusitas, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan dalam prespektif Islam.

1. Variabel Kompensasi

Tabel 4.4.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Kompensasi

Variabel	Item	Total SS (5)	Total S (4)	Total N (3)	Total TS (2)	Total STS (1)	Total
Kompensasi	P1	3 7,5%	12 30,0%	21 52,5%	4 10,0	0	40 100%
	P2	1 2,5%	11 27,5%	18 45,0%	10 25,0%	0	40 100%
	P3	12 30,0%	20 50,0%	7 17,5%	1 2,5%	0	40 100%
	P4	0	12 30,0%	21 52,5%	7 17,5%	0	40 100%
	P5	4 10,0%	18 45,0%	16 40,0%	2 5,0%	0	40 100%
	P6	1 2,5%	9 22,5%	17 42,5%	12 30,0%	1 2,5%	40 100%
	Jumlah	21 52,5%	82 205%	100 250%	36 90%	1 2,5%	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

2. Variabel Religiusitas

Tabel 4.5.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Religiusitas

Variabel	Item	Total SS (5)	Total S (4)	Total N (3)	Total TS (2)	Total STS (1)	Total
Religiusitas	P1	4 10,0%	16 40,0%	20 50,0%	0	0	40 100%
	P2	0	0	4 10,0%	6 15,0%	30 75,0%	40 100%
	P3	20 50,0%	18 45,0%	2 5,0%	0	0	40 100%
	P4	23 57,5%	14 35,0%	3 7,5%	0	0	40 100%
	P5	18 45,0%	20 50,0%	2 5,0%	0	0	40 100%
	P6	6	26	8	0	0	40

		15,0%	65,0%	20,0%			100%
	P7	3 7,5%	21 52,5%	16 40,0%	0	0	40 100%
	P8	11 27,5%	16 40,0%	13 32,5%	0	0	40 100%
	P9	14 35,0%	17 42,5%	9 22,5%	0	0	40 100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

3. Variabel Keterampilan

Tabel 4.6.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterampilan

Variabel	Item	Total SS (5)	Total S (4)	Total N (3)	Total TS (2)	Total STS (1)	Total
Keteram- pilan	P1	5 12,5%	22 55,0%	13 32,5%	0	0	40 100%
	P2	9 22,5%	22 55,0%	9 22,5%	0	0	40 100%
	P3	15 37,5%	22 55,0%	3 7,5%	0	0	40 100%
	P4	4 10,0%	15 37,5%	18 45,0%	2 5,0%	1 2,5%	40 100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Total SS (5)	Total S (4)	Total N (3)	Total TS (2)	Total STS (1)	Total
Kinerja Karyawan	P1	6 15,0%	27 67,5%	7 17,5%	0	0	40 100%
	P2	2 5,0%	17 42,5%	20 50,0%	1 2,5%	0	40 100%
	P3	4 10,0%	23 57,5%	13 32,5%	0	0	40 100%
	P4	2 5,0%	18 45,0%	20 50,0%	0	0	40 100%
	P5	3 7,5%	17 42,5%	20 50,0%	0	0	40 100%
	P6	3	17	19	1	0	40

		7,5%	42,5%	47,5%	2,5%		100%
	P7	4 10,0%	26 65,0%	10 25,0%	0	0	40 100%
	P8	6 15,0%	27 67,5%	7 17,5%	0	0	40 100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

1) Kompensasi (X1)

Dari hasil riset pada persoalan awal hal ganti rugi, responden menanggapi amat sepakat 3 orang (7,5%), setuju 12 orang (30,0%), netral 21 orang (52,5%), sedangkan tidak setuju 4 orang (10,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju 1 orang (2,5%), setuju 11 orang (27,5%), netral 18 orang (45,0%), tidak setuju 10 orang (25,0%), sedangkan tidak setuju 0 (tidak ada yang menjawab). Pada pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju 12 orang (30,0%), setuju 20 orang (50,0%), netral 7 orang (17,5%), dan tidak setuju 1 orang (2,5%). Pada pertanyaan ke empat responden menjawab sangat setuju 0 (tidak ada yang menjawab), setuju 12 orang (30,0%), netral 21 orang (52,5%), dan tidak setuju 7 orang (17,5%). Pada pertanyaan ke lima responden menjawab sangat setuju 4 orang (10,0%), setuju 18 orang (45,0%), netral 16 orang (40,0%), dan tidak setuju 2 orang (5,0%). Pada pertanyaan ke enam responden menjawab sangat setuju 1 orang (2,5%), setuju 9 orang (22,5%), netral 17 orang (42,5%), dan tidak setuju 12 orang (30,0%), dan tidak setuju 1 orang (2,5%).

2) Religiusitas (X2)

Dari hasil riset pada persoalan awal hal religiusitas penjawab menanggapi amat sepakat 4 orang (10,0%),setuju 16 orang (40,0%), netral 20 orang (50,0%), tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 (tidak ada yang menjawab), pada pertanyaan kedua responden

menjawab sangat setuju 0, setuju 0, netral 4 orang (10,0%), setuju 6 orang (15,0%), dan sangat tidak setuju 30 orang (75,0%). Pada pertanyaan ke tiga responden menjawab sangat setuju 20 orang (50,0%), setuju 18 orang (45,0%), dan netral 2 orang (5,0%). Pada pertanyaan ke empat responden menjawab sangat setuju 23 orang (57,5%), setuju 14 orang (35,0%), dan netral 3 orang (7,5%). Pada pertanyaan ke lima responden menjawab sangat setuju 18 orang (45,0%), setuju 20 orang (50,0%), dan netral 2 orang (5,0%), pada pertanyaan ke enam responden menjawab sangat setuju 6 orang (15,0%). Setuju 26 orang (65,0%), netral 8 orang (20,0%), pada pertanyaan ke tuju responden menjawab sangat setuju 3 orang (7,5%), setuju 21 orang (52,5%), netral 16 orang (40,0%), pada pertanyaan ke delapan responden menjawab sangat setuju 11 orang (27,5%), setuju 16 orang (40,0%), netral 13 orang (32,5%), pada pertanyaan ke Sembilan responden menjawab sangat setuju 14 orang (35,0%), setuju 17 orang (42,5%), netral 9 orang (22,5%), sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 (tidak ada yang menjawab).

3) Keterampilan (X3)

Dari hasil riset pada persoalan awal perihal keterampilan pada responden menjawab sangat setuju 5 orang (12,5%), setuju 22 orang (55,0%), dan netral 13 orang (32,5%), pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju 9 orang (22,5%), setuju 22 orang (55,0%), dan netral 9 orang (22,5%), pada pertanyaan ke tiga responden menjawab sangat setuju 15 orang (37,5%), setuju 22 orang (55,0%), dan netral 3 orang (7,5%), pada pertanyaan ke empat responden menjawab sangat setuju 4 orang (10,0%), setuju 15 orang (37,5%), netral 18 orang (45,5%), dan tidak setuju 2 orang (5,0%), sedangkan sangat tidak setuju 0 (tidak ada yang menjawab).

4) Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil riset pada persoalan awal perihal Kinerja Karyawan responden menjawab sangat setuju 6 orang (15,0%), setuju 27 orang (67,5%), netral 7 orang (17,5%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju 2 orang (5,0%), setuju 17 orang (42,5%), netral 20 Orang (50,0%), dan tidak setuju 1 orang (2,5%). Pada pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju 4 orang (10,0%), setuju 23 orang (57,5%), netral 13 orang (32,5%). Pada pertanyaan ke empat responden menjawab sangat setuju 2 orang (5,0%), setuju 18 orang (45,0%), netral 20 orang (50,0%). Pada pertanyaan ke lima responden menjawab sangat setuju 3 orang (7,5%), setuju 17 orang (42,5%), netral 20 orang (50,0%). Pada pertanyaan ke enam responden menjawab sangat setuju 3 orang (7,5%), setuju 17 orang (42,5%), netral 19 orang (47,5%), dan tidak setuju 1 orang (2,5%). Pada pertanyaan ke tuju responden mnejawab sangat setuju 4 orang (10,0%), setuju 26 orang (65,0%), netral 10 Orang (25,0%). Dan pertanyaan ke delapan responden menjawab sangat setuju 6 orang (15,0%), setuju 27 orang (67,5%), netral 7 orang (17,5%), sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 atau 0%.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tes validitas guna untuk mengukur seberapa benar sesuatu percobaan melaksanakan gunanya, apakah perlengkapan ukur yang sudah disusun betul- betul sudah bisa menilai apa yang seharusnya diukur . dalam penelitian ini menggunakan responden berjumlah 40. uji validitas dihitung dengan membandingkan r hitung dan r tabel, dengan menggunakan teknik pearson correlation dengan tingkat signifikan $5\% = 0,05\%$ maka diperoleh r tabel 0,312. Adapun kriteria pengujian validitas yaitu jika r hitung $> 0,312$, maka pernyataan tersebut bisa dikatakan valid. Apabila r hitung $< 0,312$ maka pernyataan tersebut dikatakan invalid atau tidak dikatakan valid. Selanjutnya merupakan hasil dari tes keabsahan instrumen:

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Responden

Variabel	Item	pearson correlation	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,793	0,312	Benar
	X1.2	0,778	0,312	Benar
	X1.3	0,449	0,312	Benar
	X1.4	0,714	0,312	Benar
	X1.5	0,703	0,312	Benar
	X1.6	0,714	0,312	Benar
Religiusitas (X2)	X2.1	0,623	0,312	Benar
	X2.2	0,602	0,312	Benar
	X2.3	0,712	0,312	Benar
	X2.4	0,582	0,312	Benar
	X2.5	0,587	0,312	Benar
	X2.6	0,701	0,312	Benar
	X2.7	0,574	0,312	Benar
	X2.8	0,843	0,312	Benar
	X2.9	0,699	0,312	Benar
Keterampilan (X3)	X3.1	0,683	0,312	Benar
	X3.2	0,737	0,312	Benar
	X3.3	0,522	0,312	Benar
	X3.4	0,810	0,312	Benar
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,611	0,312	Benar
	Y2	0,750	0,312	Benar
	Y3	0,804	0,312	Benar
	Y4	0,701	0,312	Benar
	Y5	0,786	0,312	Benar
	Y6	0,757	0,312	Benar
	Y7	0,706	0,312	Benar
	Y8	0,624	0,312	Benar

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Bersumber pada bagan 4. 8 diatas bisa dikenal kalau tiap- tiap item mempunyai r jumlah lebih besar dari r bagan(0, 312) serta berharga positif. dengan begitu item persoalan itu dibilang benar.

2. Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas guna untuk mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan atau mengukur suatu kuesioner. tes reliabilitas dicoba dengan menyamakan angka Cronbach' s alpha dengan tingkat/ taraf signifikan yang digunakan. Bila angka *Cronbach's alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Dan apabila nilai *Cronbach's alpha* < 0,6 maka dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Responden

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,786	0,6	Reliabel
Religiusitas (X2)	0,837	0,6	Reliabel
Keterampilan (X3)	0,633	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,866	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa pada pengujian reliabilitas nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel > 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

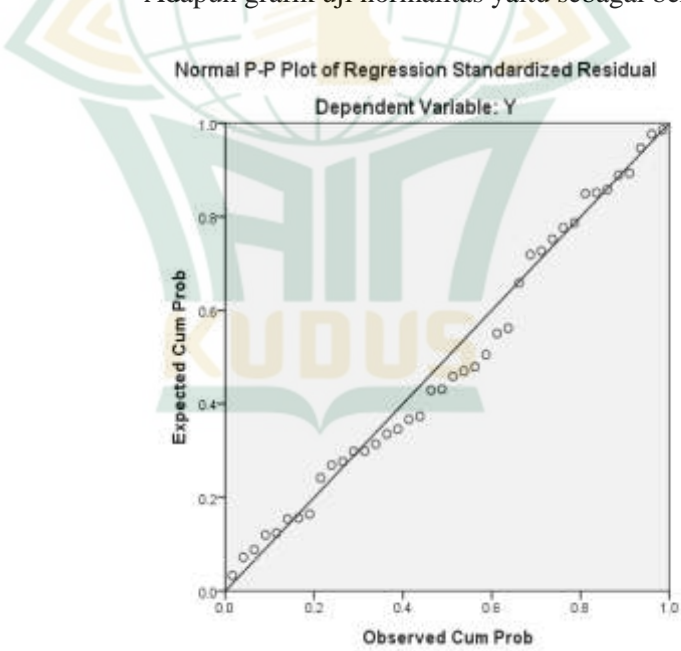
Tes normalitas bertujuan buat mengenali apakah residual yang diawasi berdistribusi wajar ataupun tidak. Pada riset ini menggunakan Pengujian normalitas yang di dasarkan pada uji statistic non parametric *kolmogorof-smirnov* (K-S). jika nilai sig lebih besar dari 0,005 (α = 5%, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas

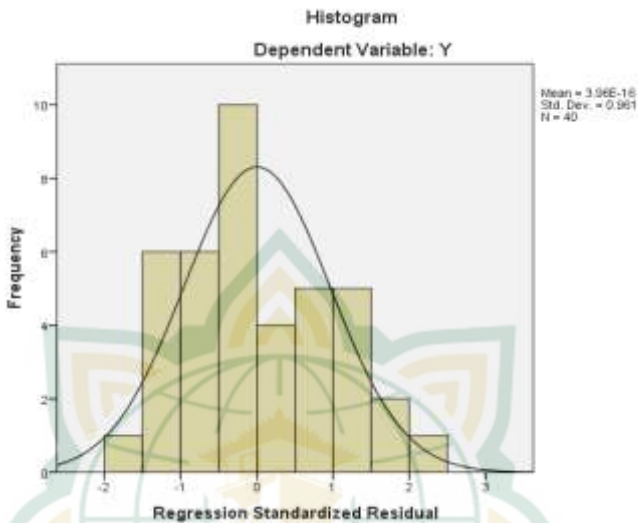
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.09	40	.200 [*]	.978	40	.617

Bersumber pada bagan 4. 10 di atas pengumpulan ketetapan dalam pengetesan ini yaitu jika nilai signifikan uji kolmogorov smirnov $> 0,05$ maka tidak terjadi pelanggaran asumsi normalitas. Sebaliknya, jika nilai signifikan uji Kolmogorov smirnov $< 0,05$ maka terjadi pelanggaran asumsi normalitas. Pada pengujian di atas menghasilkan $0,617 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi pelanggaran asumsi normalitas atau bisa dikatakan normal.

Adapun grafik uji normalitas yaitu sebagai berikut :



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

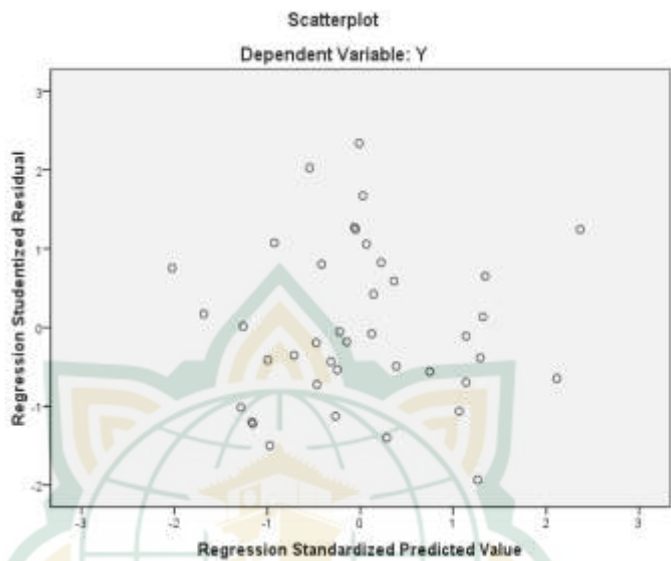


Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Pada Bentuk diagram histogram ataupun diagram Wajar P- Plot Regression Standardized Residual bisa disimpulkan kalau diagram histogram membagikan pola penyaluran wajar. Sebaliknya pada diagram wajar alur bentuk regresinya tidak menyalahi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas ini bermaksud buat mencoba apakah di dalam bentuk regresi terjalin ketidakserupaan variance dari suatu residual pengamatan ke pemantauan lain. riset ini memakai diagram scatterplot. Bila data yang berbentuk titik- titik tidak membuat sesuatu pola ataupun menabur, hingga bentuk regresi tidak terjalin heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Bersumber pada hasil pengetesan Pada diagram diatas tidak terdapat pola yang nyata, hingga menandakan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

tes ini bermaksud buat mencoba apakah di dalam bentuk regresi linier ditemui terdapatnya hubungan yang besar di antara variabel bebas.

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.649	1.541
	Religiusitas (X2)	.324	3.085
	Keterampilan (X3)	.322	3.105

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Pada tabel 4.11 di atas hasil uji multikolinieritas bahwa nilai VIF pada variabel kompensasi $1,541 < 10$, variabel religiusitas $3,085 < 10$, dan variabel keterampilan sebesar $3,105 < 10$. Untuk nilai tolerance kompensasi, religiusitas, dan keterampilan $> 0,1$. Hal ini membuktikan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda merupakan ikatan dengan cara linier antara 2 ataupun lebih variabel independen($X_1, X_2.... X_n$) dengan variabel dependen(Y). analisa ini buat mengenali arah ikatan antara elastis bebas serta variabel dependen.

Tabel 4.12. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.151	2.797		1.126	.267
	Kompensasi (X1)	.276	.119	.252	2.311	.027
	Religiusitas (X2)	.348	.140	.384	2.490	.018
	Keterampilan (X 3)	.593	.282	.325	2.100	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Bersumber pada hasil regresi linier berganda pada bagan 4. 12 diatas didapat koefisien buat elastis leluasa $X_1= 0, 276, X_2=0, 348, X_3= 0, 593$ serta konstanta sebesar 3. 151 alhasil bentuk pertemuan regresi yang didapat yakni:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$
$$Y = 3.151 + 0,276 X_1 + 0,348 X_2 + 0,593 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta

- b1 = koefisien regresi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
- b2 = koefisien regresi antara religiusitas terhadap kinerja karyawan
- b3 = koefisien regresi antara keterampilan terhadap kinerja karyawan
- X1 = Kompensasi
- X2 = Religiusitas
- X3 = Keterampilan
- e = standart eror

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar α mempunyai nilai 3.151 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, religiusitas, dan keterampilan, kinerja karyawan sama dengan 0 atau konstan.
- b. Besarnya nilai koefisien regresi variabel kompensasi memiliki nilai 0,276 yang artinya koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Besarnya nilai koefisien regresi variabel religiusitas memiliki nilai 0, 348 yang artinya variabel religiusitas mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. dimana dapat dijelaskan jika variabel religiusitas semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.
- d. Besarnya nilai koefisien regresi variabel keterampilan memiliki nilai 0,593 yang artinya variabel keterampilan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. dimana dapat dijelaskan jika variabel keterampilan semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau variabel bebas yaitu kompensasi (X1), Religiusitas (X2),

Keterampilan (X3). Hasil olah data dengan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.699	1.947

- a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Kompensasi, Religiusitas
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.13 tersebut menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,699. Kemudian dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel kompensasi (X1), Religiusitas (X2), dan keterampilan (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sebesar 69,9%. Jadi besarnya pengaruh antara kompensasi, religiusitas, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,9\% = 30,1\%$) dijelaskan variabel-variabel lain diluar model penelitian.

3. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual. Apakah variabel (X) atau variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Uji parsial dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Besaran nilai t tabel dapat dihitung dari rumus $df = N - K - 1$ (N adalah jumlah sampel dan K jumlah Variabel Independen) $df = 40 - 3 - 1 = 36$ sehingga t_{tabel} 1,688 dengan nilai signifikansi 5% atau 0,005. Berikut adalah hasil uji t :

Tabel 4.14. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.151	2.797		1.126	.267
	Kompensasi (X1)	.276	.119	.252	2.311	.027
	Religiusitas (X2)	.348	.140	.384	2.490	.018
	Keterampilan (X3)	.593	.282	.325	2.100	.043

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 4.14 di atas menunjukkan hasil uji t antara variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:

a) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

T hitung variabel kompensasi 2,311 dengan signifikansi 0,027. Jika signifikansi memenuhi $0,05 (<)$ maka hipotesis diterima. Hasil pengujian, di dapatkan $0,027 < 0,05$. maka dapat dinyatakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dari penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

b) Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan

T hitung variabel religiusitas 2,490 dengan signifikansi 0,018. Sehingga di dapatkan $0,018 < 0,05$. maka dapat dinyatakan variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan

T hitung variabel keterampilan 2,100 dengan signifikansi 0,043. Sehingga di dapatkan $0,043 < 0,05$. maka dapat dinyatakan variabel

keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F (Uji Simultan)

tes F dijalankan dalam bagan mau mengenali apakah variabel independent(X1, X2, X3) dengan cara bersama– serupa mempengaruhi penting kepada variabel terbatas(Y). Pengetesan pertemuan dengan cara simultan ini dicoba dengan melaksanakan perbandingan antara F hitung dengan F bagan alhasil kerap diucap selaku percobaan F. berikut adalah hasil uji F :

Tabel 4.15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.482	3	118.161	31.165	.000 ^b
	Residual	136.493	36	3.791		
	Total	490.975	39			

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Kompensasi, Religiusitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F diperoleh nilai F tabel untuk $df = 40 - 3 - 1 = 36$ dengan taraf signifikan 5% adalah 3,26. Dengan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($31,165 > 3,26$) dengan nilai signifikan 0,001. Sedangkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Bisa diartikan bahwa variabel bebas (kompensasi, religiusitas dan keterampilan) secara simultan berpengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompensasi, Religiusitas dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Berkah Dalam Prespektif Islam. Responden terdiri dari karyawan di Toserba Berkah. Guna

untuk mendapatkan data, peneliti menyebar kuesioner pada karyawan Toserba Berkah.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Berkah Dalam Prespektif Islam.

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji regresi linier berganda dalam tabel 4.12 menunjukkan nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,276 dengan tingkat signifikan 0,027 atau kurang dari 0,05. Maka bila X_1 (kompensasi) naik sebesar 1% maka Y (kinerja karyawan) Toserba Berkah akan naik sebesar 0,276%. Jadi bila gaji karyawan dinaikkan maka kinerja karyawan Toserba Berkah juga akan ikut meningkat. hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah. selain itu dapat dibuktikan pada tabel 4.14 uji t menunjukkan bahwa besaran nilai t tabel dapat dihitung dari $df = 40 - 3 - 1 = 36$ sehingga $t_{\text{tabel}} 1,688$ dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Pada penelitian ini diperoleh $t_{\text{hitung}} (2,311) > t_{\text{tabel}} (1,688)$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa kompensasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan di Toserba Berkah dalam prespektif Islam.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mesty Melati Putri, pada tahun 2021 yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square”. Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Hypermart Manado Town Square. Yang artinya kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.³ Oleh karena itu, penting bagi perusahaan memberikan kompensasi atau gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. dan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi atau giat dalam

³ Mesty Melati Putri, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square, *Jurnal Productivity*, Vol.2 No 6, 2021, 487.

bekerja, Karena hal itu membuat para karyawan menjadi semangat untuk bekerja. Karena berdasarkan QS. Asy-Syu'ara : 183) Artinya: “dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”. Yang bermakna bahwa tidak dibenarkan seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya ia peroleh. Perusahaan tidak boleh membayar kompensasi (upah) seseorang jauh dibawah gaji yang biasanya diberikan.

2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Berkah Dalam Prespektif Islam.

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji regresi linier berganda dalam tabel 4.12 menunjukkan nilai koefisien regresi religiusitas sebesar 0,348 dengan tingkat signifikan 0,018 atau kurang dari 0,05. Maka bila X_2 (Religiusitas) naik sebesar 1% maka Y (Kinerja karyawan) Toserba Berkah akan naik sebesar 0,018. bila religiusitas lebih ditingkatkan dengan pengajian atau mengikuti kajian agama rutin maka kinerja karyawan Toserba Berkah akan meningkat. hal ini menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah. selain itu dapat dibuktikan pada tabel 4.14 uji t menunjukkan bahwa besaran nilai t tabel dapat dihitung dari $df = 40 - 3 - 1 = 36$ sehingga $t_{tabel} = 1,688$ dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Pada penelitian ini di peroleh $t_{hitung} (2,490) > t_{tabel} (1,688)$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa religiusitas berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan di Toserba Berkah dalam prespektif Islam.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Hariyadi, dkk, yang berjudul : “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)”. Di dalam penelitian ini variabel religiusitas memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan.⁴ oleh karena itu religiusitas sangat penting. Ketika karyawan mempunyai pengetahuan agama yang baik maka mereka tidak akan berbuat curang atau tidak akan menyalahi aturan yang ada di perusahaan, karena mereka tahu bahwa ancaman allah itu ada. Karena berdasarkan (Q.S 34:28) Artinya : “ Dan kami tidak mengutus engkau (Muhammad), melainkan kepada umat manusia sebagai pembawa berita gembira dan sebagai pemberi peringatan, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”.

3. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Berkah Dalam Prespektif Islam.

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji regresi linier berganda dalam tabel 4.12 menunjukkan nilai koefisien regresi keterampilan sebesar 0,593 dengan tingkat signifikan 0,043 kurang dari 0,05. Maka bila X3 (keterampilan) naik sebesar 1% maka Y (Kinerja karyawan) Toserba Berkah akan naik sebesar 0,043. bila keterampilan lebih ditingkatkan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan maka kinerja karyawan Toserba akan semakin meningkat. hal ini menyatakan bahwa variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah. selain itu dapat dibuktikan pada tabel 4.14 uji t menunjukkan bahwa besaran nilai t tabel dapat dihitung dari $df = 40 - 3 - 1 = 36$ sehingga $t_{tabel} = 1,688$ dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Pada penelitian ini di peroleh $t_{hitung} (2,100) > t_{tabel} (1,688)$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa keterampilan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan di Toserba Berkah dalam prespektif Islam.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Gede Indra Parta, dkk, pada tahun 2021 yang berjudul : “Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian

⁴ Imam Hariyadi, dkk, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019, *Islamic economis journal*, Vol 6, No 2, 2020, hal 171.

Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar”. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk Gianyar yaitu sebanyak 32 orang. Pada penelitian ini keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵ karena keterampilan yang dimiliki bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, maka jika keterampilan ditingkatkan dengan pelatihan dan pengembangan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan (Q.S Al-Zumar 39:9) Masalah keterampilan merupakan faktor yang penting untuk bekal hidup manusia. Artinya seseorang harus memiliki suatu keterampilan sebagai ilmu dasar.



⁵ I Wayan Gede Indra Parta, Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk Gianyar, *Jurnal Manajemen, kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol 1, No 1, 2021, hal 66.