

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Industri Krupuk Impala

Krupuk merupakan salah satu makanan yang sangat digemari oleh masyarakat. Dengan melihat kebutuhan krupuk yang selalu meningkat, hal ini mendorong para pengusaha untuk mendirikan usaha produksi krupuk. Di dusun Demangan, Desa Setonojero, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri banyak tersebar industri UMKM salah satunya yaitu UD. Mika Mandiri yang memproduksi krupuk impala Cap Bunga Kapas.

Pendiri sekaligus pemimpin UD. Mika Mandiri ini adalah bapak Kabit yang didirikan sejak tahun 2011. Berdasarkan sejarahnya bapak Kabit dulunya merupakan salah satu karyawan di pabrik krupuk, dengan melihat adanya suatu kesempatan dan berbekal pengalaman yang dimiliki serta tekad keinginan yang kuat maka beliau memutuskan untuk mencoba memproduksi sendiri pertama kali pada tahun 2011. Mulai pertama merintis beliau memproduksi sendiri dirumahnya dengan dibantu anggota keluarga yang berjumlah 4 orang. Seiring dengan berjalannya waktu, usaha mengalami perkembangan yang cukup pesat sehingga beliau mengambil karyawan pertama kali dengan total 8 orang, dimana dalam satu harinya mampu memproduksi sekitar 7 kwintal.

Semakin berkembang, didirikan pabrik pertama pada tahun 2014 dengan total ada 2 dapur yang saat ini mengalami penambahan menjadi 4 dapur. Pada tahun

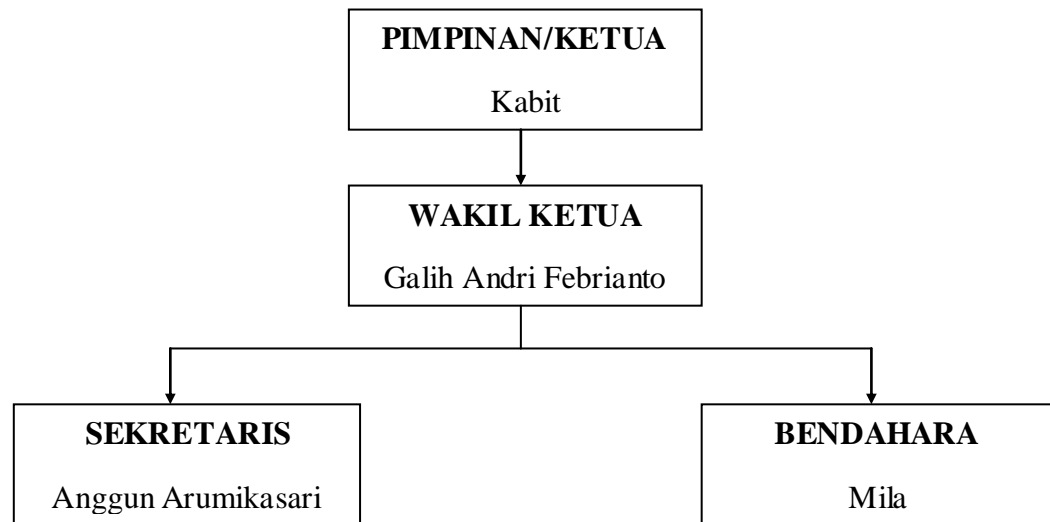
2018 berdiri pabrik cabang ke dua dengan total 4 dapur. Sedangkan saat ini masih tahap pembangunan untuk cabang pabrik ke tiga dan ke empat. Berawal dari hasil produksi sekitar 7 kwintal perhari untuk saat ini sudah mampu memproduksi kurang lebih 60 ton perhari atau mampu memproduksi 8/9 kwintal perdapur. Dalam satu hari UD. Mika Mandiri mampu memasarkan produknya sekitar 1.000-1.200 bal dengan ketentuan 1 bal berisi 5kg krupuk, yang dipasarkan tidak hanya diwilayah Kediri saja, melainkan sudah sampai luar kota seperti Sidoarjo, Kalimantan, Malang, Lumajang, Jombang, Surabaya.

UD. Mika Mandiri hanya memproduksi satu jenis krupuk yaitu krupuk Impala. Namun terdapat tiga variasi pemotongan krupuk yaitu standart, jumbo dan pentil yang dapat disesuaikan dengan permintaan pasar (pelanggan). Krupuk Impala ini terbuat dari tepung pati dan tepung gaplek.

2. Struktur Organisasi

Dalam pengelolaan industri krupuk Impala (UD. Mika Mandiri) merupakan usaha yang dikelola oleh semua anggota keluarga (usaha keluarga). Dalam standart pengelolaannya memiliki struktur organisasi yang menggambarkan secara jelas tentang tugas, fungsi, tanggungjawab, dan wewenang setiap elemen organisasi. Adapun struktur organisasi sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur organisasi



B. Deskripsi Responden

Data deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan kondisi dan menambah informasi tentang responden untuk memahami lebih dalam tentang hasil penelitian. Penyajian data deskriptif ini bertujuan agar data dilihat profil data penelitian dan hubungan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kepada karyawan krupuk impala Bunga Kapas Kediri. Data responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 karakteristik, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang deskripsi responden yang diklarifikasikan menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	72	53%
2	Perempuan	63	47%
	Jumlah	135	100%

Sumber: Data dari penelitian (Angket)

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa responden jenis laki-laki berjumlah 72 orang atau 53%. Sedangkan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 63 orang atau 47%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berada di krupuk Impala Bunga Kapas Kediri mayoritas adalah laki-laki.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia**Tabel 4.2****Usia Responden**

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	Kurang dari 20	9	7%
2	20-30	30	22%
3	31-40	43	32%
4	41-50	38	28%
5	Lebih dari 50	15	11%
	Jumlah	135	100%

Sumber: Data dari penelitian (Angket)

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa, dari jumlah reponden sebanyak 135 orang diperoleh rata-rata usia reponden sebagai berikut: usia kurang dari 20 tahun berjumlah 9 orang atau 7%, usia 20-30 tahun berjumlah 30 orang atau 22%, usia 31-40 berjumlah 43 tahun atau 32%, usia 41-50 tahun

berjumlah 38 orang atau 28%, dan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 15 atau 11%.

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SD	10	7%
2	SMP	40	30%
3	SMA	82	61%
4	S1	3	2%
	Jumlah	135	100%

Sumber: Data dari penelitian (Angket)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat pendidikan terakhir responden sebagai berikut: responden dengan pendidikan terakhir SD berjumlah 10 orang atau 7%, SMP berjumlah 40 orang atau 30%, SMA berjumlah 82 orang atau 61%, dan S1 berjumlah 3 orang atau 2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA. Karena dalam perusahaan ini dalam mencari karyawan tidak mempertimbangkan tingkat pendidikan, yang dibutuhkan hanya skill dan keinginan untuk belajar serta bekerja keras. Selain itu, juga lebih mengutamakan janda atau tulang punggung keluarga serta mereka yang mengalami putus sekolah.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dari lima variabel yang diajukan, dengan penyebaran angket kepada responden yang terdiri dari 40 pernyataan dan dibagi dalam 5 kategori yaitu:

- 1) 8 pernyataan digunakan untuk mengetahui tanggapan terhadap budaya kerja (X_1)
- 2) 8 pernyataan digunakan untuk mengetahui tanggapan terhadap motivasi kerja (X_2)
- 3) 8 pernyataan digunakan untuk mengetahui tanggapan terhadap komitmen organisasi (X_3)
- 4) 8 pernyataan digunakan untuk mengetahui tanggapan terhadap Etika Kerja Islam (Z)
- 5) 8 pernyataan digunakan untuk mengetahui tanggapan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sedangkan hasil jawaban dari responden yang peneliti peroleh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Data Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X_1)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
X1.1	32	24%	69	51%	29	21%	5	4%		
X1.2	22	16%	75	55%	32	24%	5	4%	1	1%
X1.3	24	18%	70	52%	37	27%	4	3%		
X1.4	32	24%	69	51%	32	24%	1	1%		
X1.5	39	29%	64	48%	29	21%	2	2%		
X1.6	28	21%	82	61%	22	16%	3	2%		
X1.7	27	20%	81	60%	24	18%	3	2%		
X1.8	30	22%	83	61%	20	15%	2	2%		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja (X_1) pada item ($X_{1.1}$) yaitu apakah bapak/ibu mampu mentati dan tidak melanggar

aturan yang telah dibuat, mendapat responden sebanyak 32 responden (24%) yang menyatakan sangat setuju, 69 responden (51%) yang menyatakan setuju, 29 responden (21%) yang menyatakan netral, dan 5 responden (4%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa karyawan harus mampu untuk mentaati dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Pada item ($X_{1.2}$) yaitu apakah bapak/ibu selalu membuat rencana kerja dalam setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan, mendapat responden sebanyak 22 responden (16%) yang menyatakan sangat setuju, 75 responden (55%) yang menyatakan setuju, 32 responden (24%) yang menyatakan netral, 5 responden (4%) yang menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa sebelum melukan pekerjaan karyawan membuat rencana kerja terlebih dahulu.

Pada item ($X_{1.3}$) yaitu apakah bapak/ibu dapat memberikan inisiatif untuk menyelesaikan sebuah masalah pada team, mendapat responden sebanyak 24 responden (18%) yang menyatakan sangat setuju, 70 responden (52%) yang menyatakan setuju, 37 responden (27%) yang menyatakan netral, dan 4 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa dapat memberikan inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi oleh team.

Pada item ($X_{1.4}$) yaitu apakah bapak/ibu memiliki hubungan yang baik dengan semua rekan kerja, mendapat responden sebanyak 32 responden (24%)

yang menyatakan sangat setuju, 69 responden (51%) yang menyatakan setuju, 32 responden (24%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan semua sesama rekan kerjanya.

Pada item ($X_{1.5}$) yaitu apakah bapak/ibu saling menghormati dan tolong menolong sesama rekan kerja untuk menciptakan silaturahmi yang baik, mendapat responden sebanyak 39 responden (29%) yang menyatakan sangat setuju, 64 responden (48%) yang menyatakan setuju, 29 responden (21%) yang menyatakan netral, dan 2 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa untuk menciptakan silaturahmi yang baik, karyawan saling tolong menolong dan menghormati antar karyawan.

Pada item ($X_{1.6}$) yaitu apakah bapak/ibu pernah menciptakan ide atau inovasi baru yang kreatif untuk kelancaran kinerja, mendapat responden sebanyak 28 responden (21%) yang menyatakan sangat setuju, 82 responden (61%) yang menyatakan setuju, 22 responden (16%) yang menyatakan netral, dan 3 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa karyawan memberikan ide dan inovasi baru untuk memperlancar kerjanya.

Pada item ($X_{1.7}$) yaitu mampukah bapak/ibu bekerja sama yang baik dengan tim, mendapat responden sebanyak 27 responden (20%) yang

menyatakan sangat setuju, 81 responden (60%) yang menyatakan setuju, 24 responden (18%) yang menyatakan netral, dan 3 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa karyawan mampu untuk bekerja sama yang baik dengan tim.

Pada item (X_{1.8}) yaitu setiap anggota tim menjalin komunikasi yang baik, termasuk dapat menyelesaikan masalah yang ada, mendapat responden sebanyak 30 responden (22%) yang menyatakan sangat setuju, 83 responden (61%) yang menyatakan setuju, 20 responden (15%) yang menyatakan netral, dan 2 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa anggota tim menjalin komunikasi yang baik dan juga dapat menyelesaikan masalah yang ada.

Tabel 4.5

Data Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X₂)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
X2.1	32	24%	76	56%	25	18%	1	1%	1	1%
X2.2	26	20%	69	51%	37	27%	3	2%		
X2.3	31	23%	70	52%	33	24%	1	1%		
X2.4	26	19%	73	54%	34	25%	2	2%		
X2.5	28	21%	74	55%	33	24%				
X2.6	31	23%	75	55%	28	21%	1	1%		
X2.7	23	17%	90	67%	22	16%				
X2.8	27	20%	88	65%	19	14%	1	1%		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X₂) pada item (X_{2.1}) yaitu apakah bapak/ibu mampu menjalankan tugas sesuai target, mendapat responden sebanyak 32 responden (24%) yang menyatakan

sangat setuju, 76 responden (56%) yang menyatakan setuju, 25 responden (18%) yang menyatakan netral, 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa karyawan sanggup menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Pada item ($X_{2.2}$) yaitu apakah bapak/ibu mampu memberikan inisiatif perencanaan strategi untuk menghadapi masalah dimasa depan, khususnya dalam hal memproduksi barang untuk memenuhi permintaan pasar yang kian meningkat, mendapat responden sebanyak 26 responden (20%) yang menyatakan sangat setuju, 69 responden (51%) yang menyatakan setuju, 37 responden (27%) yang menyatakan netral, dan 3 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa dapat menghadapi masalah dimasa depan, khususnya dalam hal memproduksi barang lebih banyak lagi untuk memenuhi permintaan pasar yang kian meningkat.

Pada item ($X_{2.3}$) yaitu memiliki keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas, sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik, untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan, mendapat responden sebanyak 31 responden (23%) yang menyatakan sangat setuju, 70 responden (52%) yang menyatakan setuju, 33 responden (24%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa mereka mempunyai keterampilan yang cukup memadai dalam menjalankan tugas.

Pada item (X_{2.4}) yaitu bapak/ibu memiliki team yang mampu melakukan kerjasama dengan baik, mendapat responden sebanyak 26 responden (19%) yang menyatakan sangat setuju, 73 responden (54%) yang menyatakan setuju, 34 responden (25%) yang menyatakan netral, dan 2 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa memiliki team yang mampu untuk melakukan kerjasama dengan baik.

Pada item (X_{2.5}) yaitu apakah gaji yang diterima sesuai dengan kerja keras yang dilakukan, dan cukup untuk memenuhi keinginan yang diharapkan, mendapat responden sebanyak 28 responden (21%) yang menyatakan sangat setuju, 74 responden (55%) yang menyatakan setuju, dan 33 responden (24%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kerja keras yang dilakukan dan cukup untuk memenuhi keinginan yang diharapkan.

Pada item (X_{2.6}) yaitu pemimpin melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik (memberikan dukungan dan akan memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan), mendapat responden sebanyak 31 responden (23%) yang menyatakan sangat setuju, 75 responden (55%) yang menyatakan setuju, 28 responden (21%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa pemimpin sudah melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Pada item (X_{2.7}) yaitu apakah bapak/ibu masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan akan melakukan izin jika tidak masuk kerja,

mendapat responden sebanyak 23 responden (17%) yang menyatakan sangat setuju, 90 responden (67%) yang menyatakan setuju, dan 22 responden (16%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa karyawan masuk kerja sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak membolos kerja.

Pada item (X_{2.8}) yaitu apakah bapak/ibu diberikan kesempatan bebas melakukan kegiatan diluar jam kerja (waktu istirahat), mendapat responden sebanyak 27 responden (20%) yang menyatakan sangat setuju, 88 responden (65%) yang menyatakan setuju, 19 responden (14%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa ada kebebasan melakukan kegiatan diluar jam kerja (waktu istirahat).

Tabel 4.6

Data Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
X3.1	28	21%	84	62%	22	16%	1	1%		
X3.2	25	18%	78	58%	30	22%	2	2%		
X3.3	30	22%	71	53%	33	24%	1	1%		
X3.4	29	22%	73	54%	33	24%				
X3.5	37	28%	75	55%	23	17%				
X3.6	31	23%	73	54%	31	23%				
X3.7	28	21%	84	62%	23	17%				
X3.8	29	22%	89	66%	17	12%				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X₃) pada item (X_{3.1}) yaitu bergabung dengan organisasi/team merupakan keputusan yang sangat tepat dan merasa senang, mendapatkan respon

sebanyak 28 responden (21%) yang menyatakan sangat setuju, 84 responden (62%) yang menyatakan setuju, 22 responden (16%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa bergabung dengan organisasi/team merupakan keputusan yang sangat tepat dan merasa senang.

Pada item ($X_{3.2}$) yaitu apakah bapak/ibu merasa bahwa permasalahan organisasi/ team menjadi bagian dari masalah pribadi, mendapat responden sebanyak 25 responden (18%) yang menyatakan sangat setuju, 78 responden (58%) yang menyatakan setuju, 30 responden (22%) yang menyatakan netral, dan 2 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa permasalahan suatu organisasi/ team menjadi bagian dari masalah pribadi.

Pada item ($X_{3.3}$) yaitu bisakah bapak/ibu menjadikan organisasi/ team bagian dari keluarga, mendapat responden sebanyak 30 responden (22%) yang menyatakan sangat setuju, 71 responden (53%) yang menyatakan setuju, 33 responden (24%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa karyawan menganggap team menjadi bagian dari keluarga sendiri.

Pada item ($X_{3.4}$) yaitu apakah ada ketakutan untuk meninggalkan organisasi/team, tidak dapat mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, mendapat responden sebanyak 29 responden (22%) yang menyatakan sangat setuju, 73 responden (54%) yang menyatakan setuju, 33 responden (24%) yang

menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa adanya ketakutan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang, dan tidak akan dapat pekerjaan ditempat lain.

Pada item (X_{3.5}) yaitu meninggalkan organisasi/team merupakan sesuatu yang sangat merugikan, mendapat responden sebanyak 37 responden (28%) yang menyatakan sangat setuju, 75 responden (55%) yang menyatakan setuju, 23 responden (17%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa meninggalkan pekerjaan sekarang merupakan suatu hal yang sangat merugikan.

Pada item (X_{3.6}) yaitu sulit mendapatkan pekerjaan yang penghasilannya besar seperti yang sekarang ditekuni, mendapat responden sebanyak 31 responden (23%) yang menyatakan sangat setuju, 73 responden (54%) yang menyatakan setuju, 31 responden (23%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa akan sulit mencari pekerjaan yang penghasilannya seperti sekarang ini

Pada item (X_{3.7}) yaitu salah satu alasan bapak/ibu bertahan di organisasi ini karena loyalitas yang tinggi dan merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan, mendapat responden sebanyak 28 responden (21%) yang menyatakan sangat setuju, 84 responden (62%) yang menyatakan setuju, 23 responden (17%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwasalah satu alasan bertahan di organisasi ini karena adanya loyalitas yang tinggi

Pada item ($X_{3.8}$) yaitu apakah perusahaan ini sangat berjasa bagi hidup anda. Apakah perusahaan ini sangat berjasa bagi hidup anda, mendapat responden sebanyak 29 responden (22%) yang menyatakan sangat setuju, 89 responden (66%) yang menyatakan setuju, 17 responden (12%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa perusahaan sudah sangat berjasa untuk hidup karyawan.

Tabel 4.7

Data Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam (Z)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Z1	42	31%	80	59%	12	9%	1	1%		
Z2	46	34%	68	50%	20	15%	1	1%		
Z3	41	30%	73	54%	19	14%	2	2%		
Z4	47	35%	71	53%	14	10%	3	2%		
Z5	48	35%	70	52%	16	12%	1	1%		
Z6	50	37%	61	45%	17	13%	7	5%		
Z7	37	27%	82	61%	15	11%	1	1%		
Z8	35	26%	89	66%	10	7%	1	1%		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel etika kerja Islam (Z) pada item (Z1) yaitu selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mendapatkan respon sebanyak 42 responden (31%) yang menyatakan sangat setuju, 80 responden (59%) yang menyatakan setuju, 12 responden (9%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pada item (Z2) yaitu selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, mendapat responden sebanyak 46 responden (34%) yang menyatakan sangat setuju, 68 responden (50%) yang menyatakan setuju, 20 responden (15%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.

Pada item (Z3) yaitu dapat melakukan dan mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin, mendapat responden sebanyak 41 responden (30%) yang menyatakan sangat setuju, 73 responden (54%) yang menyatakan setuju, 19 responden (14%) yang menyatakan netral, dan 2 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui bahwa dapat melakukan dan mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Pada item (Z4) yaitu memiliki rasa bertanggungjawab, dan mampu untuk mengakui kesalahan yang diperbuat, mendapat responden sebanyak 47 responden (35%) yang menyatakan sangat setuju, 71 responden (53%) yang menyatakan setuju, 14 responden (10%) yang menyatakan netral, dan 3 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden sangat menyetujui memiliki rasa bertanggungjawab, dan mampu untuk mengakui kesalahan yang diperbuat.

Pada item (Z5) yaitu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, baik dalam kondisi diawasi maupun tidak, mendapat responden sebanyak 48 responden (35%) yang menyatakan sangat setuju, 70 responden (52%) yang menyatakan setuju, 16 responden (12%) yang menyatakan netral, dan 1

responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, baik dalam kondisi diawasi maupun tidak.

Pada item (Z6) yaitu apakah bapak/ibu merasa ingin tetap menjadi karyawan dan sanggup mentaati semua peraturan, mendapat responden sebanyak 50 responden (37%) yang menyatakan sangat setuju, 61 responden (45%) yang menyatakan setuju, 17 responden (13%) yang menyatakan netral, dan 7 responden (5%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa ingin tetap menjadi karyawan di industri krupuk Impla Bunga Kapas Kediri dan sanggup mentaati semua peraturan yang ada.

Pada item (Z7) yaitu apakah bapak/ibu konsisten dan selalu berhati-hati dalam melakukan setiap pekerjaan, mendapat responden sebanyak 37 responden (27%) yang menyatakan sangat setuju, 82 responden (61%) yang menyatakan setuju, 15 responden (11%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa dalam melakukan pekerjaan selalu dengan kehati-hatian.

Pada item (Z8) yaitu apakah bapak/ibu memiliki jiwa pantang menyerah, mendapat responden sebanyak 35 responden (26%) yang menyatakan sangat setuju, 89 responden (66%) yang menyatakan setuju, 10 responden (7%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa mayoritas karyawan memiliki jiwa yang pantang menyerah.

Tabel 4.8
Data Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Y1	31	23%	81	60%	22	16%	1	1%		
Y2	32	23%	79	59%	22	16%	2	1%		
Y3	30	22%	75	55%	28	21%	2	2%		
Y4	33	24%	72	53%	28	21%	2	2%		
Y5	40	30%	64	47%	31	23%				
Y6	37	27%	66	49%	32	24%				
Y7	32	24%	75	55%	28	21%				
Y8	34	25%	76	56%	25	19%				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) pada item (Y1) yaitu bapak/ibu mampu melakukan kinerja dengan baik dan memuaskan, mendapatkan respon sebanyak 31 responden (23%) yang menyatakan sangat setuju, 81 responden (60%) yang menyatakan setuju, 22 responden (16%) yang menyatakan netral, dan 1 responden (1%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan hasil yang memuaskan.

Pada item (Y2) yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart produksi yang ditetapkan, mendapat responden sebanyak 32 responden (23%) yang menyatakan sangat setuju, 79 responden (59%) yang menyatakan setuju, 22 responden (16%) yang menyatakan netral, dan 2 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa karyawan dapat memproduksi barang sesuai target yang telah ditentukan.

Pada item (Y3) yaitu dapat melakukan evaluasi untuk memperbaiki pekerjaan dengan lebih baik lagi, mendapat responden sebanyak 30 responden (22%) yang menyatakan sangat setuju, 75 responden (55%) yang menyatakan setuju, 28 responden (21%) yang menyatakan netral, dan 2 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa karyawan dapat mengevaluasi pekerjaan dengan baik.

Pada item (Y4) yaitu bapak/ibu mampu memberikan masukan saat dimintai pendapat, dan mampu menerima semua masukan tentang hasil kinerja, mendapat responden sebanyak 33 responden (24%) yang menyatakan sangat setuju, 72 responden (53%) yang menyatakan setuju, 28 responden (21%) yang menyatakan netral, dan 2 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa karyawan mampu memberikan pendapat dan masukan untuk kinerja lebih baik lagi.

Pada item (Y5) yaitu bersediakah bapak/ibu untuk merawat semua peralatan yang telah disediakan, mendapat responden sebanyak 40 responden (30%) yang menyatakan sangat setuju, 64 responden (47%) yang menyatakan setuju, dan 31 responden (23%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa karyawan mampu merawat peralatan yang disediakan.

Pada item (Y6) yaitu pernahkah bapak/ibu diberikan apresiasi dengan mendapatkan reward seperti kompensasi, mendapat responden sebanyak 32 responden (24%) yang menyatakan sangat setuju, 75 responden (55%) yang menyatakan setuju, dan 28 responden (21%) yang menyatakan netral.

Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa mayoritas karyawan pernah mendapatkan reward.

Pada item (Y7) yaitu bapak/ibu mampu mengambil keputusan dengan baik, mendapat responden sebanyak 32 responden (24%) yang menyatakan sangat setuju, 75 responden (55%) yang menyatakan setuju, dan 28 responden (21%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa karyawan dapat mengambil keputusan dengan baik.

Pada item (Y8) yaitu dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bimbingan atau didampingi pimpinan, mendapat responden sebanyak 34 responden (25%) yang menyatakan sangat setuju, 76 responden (56%) yang menyatakan setuju, dan 25 responden (19%) yang menyatakan netral. Artinya, bisa dikatakan responden menyetujui bahwa dapat melakukan pekerjaan tanpa didampingi dan bimbingan.

5. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur atau menguji valid tidaknya item-item kusioner masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan metode korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga disebut dengan *item-total correlation*. Ketentuan validitas instrumen dapat dikatakan sah

apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini dengan taraf signifikan 5% yaitu 0,1690 yang diperoleh dari seluruh jumlah responden sebanyak 135 karyawan dan dilihat dari pada Tabel R *product moment*. Jadi jika korelasi setiap variabel positif dan besarnya lebih dari 0,1690 maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat. Hasil pengujian instrumen dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

No	Item	Corrected Item - Total Correlation	R tabel (N=135), Taraf signifikansi 5%	Ket
1	X1.1	0,611	0,1690	Valid
2	X1.2	0,760	0,1690	Valid
3	X1.3	0,697	0,1690	Valid
4	X1.4	0,688	0,1690	Valid
5	X1.5	0,755	0,1690	Valid
6	X1.6	0,694	0,1690	Valid
7	X1.7	0,768	0,1690	Valid
8	X1.8	0,748	0,1690	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja (X_1) adalah valid. Karena semua indikator pada tabel memiliki nilai r hitung (*Correlation Item- Total Correlation*) lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,1690. Dalam penelitian ini berarti semua instrumen budaya kerja memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta mengukur dengan tepat.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Item	Corrected Item - Total Correlation	R tabel (N=135), Taraf signifikansi 5%	Ket
1	X2.1	0,665	0,1690	Valid
2	X2.2	0,710	0,1690	Valid
3	X2.3	0,708	0,1690	Valid
4	X2.4	0,781	0,1690	Valid
5	X2.5	0,743	0,1690	Valid
6	X2.6	0,803	0,1690	Valid
7	X2.7	0,715	0,1690	Valid
8	X2.8	0,693	0,1690	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_2) adalah valid. Karena semua indikator pada tabel memiliki nilai r hitung (*Correlation Item- Total Correlation*) lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,1690. Dalam penelitian ini berarti semua instrumen motivasi kerja memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta mengukur dengan tepat.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Item	Corrected Item - Total Correlation	R tabel (N=135), Taraf signifikansi 5%	Ket
1	X3.1	0,589	0,1690	Valid
2	X3.2	0,698	0,1690	Valid
3	X3.3	0,790	0,1690	Valid
4	X3.4	0,752	0,1690	Valid
5	X3.5	0,744	0,1690	Valid
6	X3.6	0,770	0,1690	Valid
7	X3.7	0,740	0,1690	Valid
8	X3.8	0,628	0,1690	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_3) adalah valid. Karena semua indikator pada tabel memiliki nilai r hitung (*Correlation Item- Total Correlation*) lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,1690. Dalam penelitian ini berarti semua instrumen komitmen organisasi memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta mengukur dengan tepat.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam

No	Item	Corrected Item - Total Correlation	R tabel (N=135), Taraf signifikansi 5%	Ket
1	Z1	0,686	0,1690	Valid
2	Z2	0,702	0,1690	Valid
3	Z3	0,705	0,1690	Valid
4	Z4	0,783	0,1690	Valid
5	Z5	0,765	0,1690	Valid
6	Z6	0,748	0,1690	Valid
7	Z7	0,763	0,1690	Valid
8	Z8	0,737	0,1690	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa variabel etika kerja Islam (Z) adalah valid. Karena semua indikator pada tabel memiliki nilai r hitung (*Correlation Item- Total Correlation*) lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,1690. Dalam penelitian ini berarti semua instrumen etika kerja Islam memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta mengukur dengan tepat.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Corrected Item - Total Correlation	R tabel (N=135), Taraf signifikansi 5%	Ket
1	Y1	0,641	0,1690	Valid
2	Y2	0,661	0,1690	Valid
3	Y3	0,754	0,1690	Valid
4	Y4	0,760	0,1690	Valid
5	Y5	0,790	0,1690	Valid
6	Y6	0,773	0,1690	Valid
7	Y7	0,804	0,1690	Valid
8	Y8	0,716	0,1690	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Karena semua indikator pada tabel memiliki nilai r hitung (*Correlation Item- Total Correlation*) lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,1690. Dalam penelitian ini berarti semua instrumen kinerja karyawan memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta mengukur dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk menguji reliabel atau tidaknya instrumen penelitian dan untuk mendapatkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Kriteria reliabilitas dibagi menjadi lima kelompok kelas dengan ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- b) Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- c) Nilai Alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- d) Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- e) Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Budaya Kerja	0,912	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja	0,917	Sangat Reliabel
Komitmen Organisasi	0,912	Sangat Reliabel
Etika Kerja Islam	0,922	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,920	Sangat Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,81. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Jadi instrumen variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan sangat reliabel dan jika digunakan untuk mengukur beberapa kali objek yang sama akan menghasilkan data yang sama juga.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* yang dipadukan dengan kurva *Normal P-P Plots*. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Data dengan *Kolmogrov-Smirnov*

		x1	x2	x3	y	Z
N		135	135	135	135	135
Nomal Parameters ^{a,b}	Mean	31.67	31.79	32.02	32.30	33.45
	Std. Deviation	4.589	4.326	4.249	4.431	4.376
	Most Extreme Differences					
	Absolute	.073	.067	.073	.068	.067
	Positive	.056	.066	.073	.068	.067
	Negative	-.073	-.067	-.061	-.065	-.067
Test Statistic		.073	.067	.073	.068	.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c	.200 ^{c,d}	.077 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Nomal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.15 *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh angka dari *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini akan dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan atau $\alpha = 5\%$) atau mengambil keputusan dengan pedoman berikut:¹

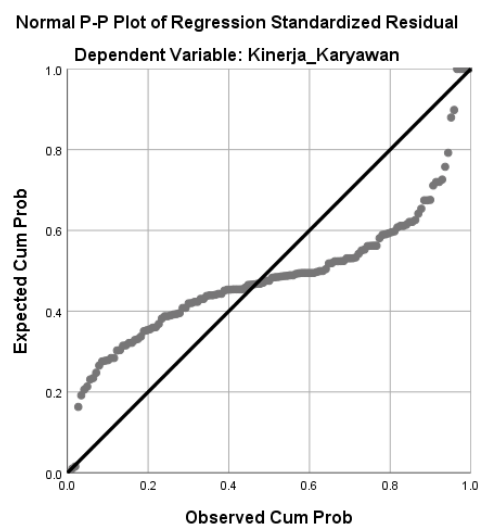
- a) Nilai sig. atau signifikansi $<0,05$, distribusi data tidak normal
 b) Nilai sig. atau signifikansi $>0,05$, distribusi data normal

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. ((2-tailed))* pada variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 0,073 . Variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,200 . Variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 0,77. Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,200. Sedangkan

variabel Etika Kerja Islam (Z) sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini semua variabel memiliki nilai Sig. > 0,05, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Setelah pengujian menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan pendekatan kurva *P-P Plots*.

Gambar 4.2
Kurva Norml P-Plots



Dari hasil uji data dengan Normal P-P Plots (Gambar 4.2), menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu variabel dapat dikatakan normal atau mendekati normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis dan penyebaran titik data searah mengikuti garis diagonal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini diterapkan untuk analisis regresi linier berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas yang diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi (r). Cara menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), dengan ketentuan nilai VIF tidak lebih dari 10 maka dapat dikatakan model terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Budaya_kerja	.304	3.293
	Motivasi_Kerja	.299	3.346
	Komitmen_Organisasi	.950	1.052
	Etika_Kerja_Islami	.961	1.040

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel Budaya kerja (X_1) sebesar 3,293, variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 3,346, variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 2,052, dan variabel Etika Kerja Islam (Z) sebesar 1,040. Dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini

terbebas dari multikolinieritas, karena hasil nilai *variance inflation factor* (VIF) masing-masing variabel lebih kecil dari 10.

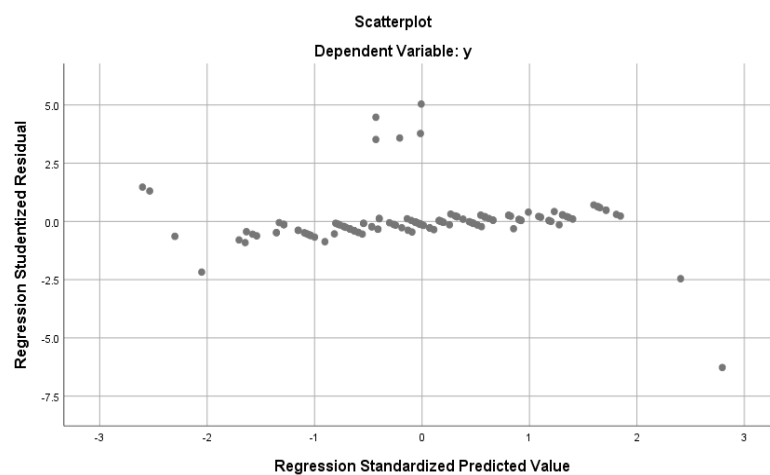
b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model. Dengan ketentuan tidak terdapat heteroskedastisitas jika:²

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0 (no)
- 3) Titik-titik daata tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Bedasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas, karena penyebaran data tidak

² Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: PT. Prestasi Putra Karya, 2009), hal-79-80

membentuk suatu pola dan berada di sekitar titik 0 dan Y. Sehingga grafik tidak dapat terbaca dengan jelas, dan memperlihatkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan data penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0. maka di dapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.837	1.824		3.748	.000
	Budaya_Kerja	-.468	.072	-.485	-6.505	.000
	Motivasi_Kerja	.393	.077	.384	5.122	.000
	Komitmen_Organisas i	.868	.043	.832	20.012	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji linier berganda, dapat digambarkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,837 - 0,468 X_1 + 0,393 X_2 + 0,868 X_3$$

Kinerja Karyawan = (6,837) – 0,468 (Budaya Kerja) + 0,393 (Motivasi Kerja) +0,868 (Komitmen Organisasi)

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Keterangan:

- a. Konstantan sebesar 6,837 menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja, variabel Motivasi Kerja, dan variabel Komitmen Organisasi dalam keadaan konstan (tetap) maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 6,837 satuan
- b. Koefisien regresi X_1 (Budaya Kerja) sebesar – 0,468 menunjukkan bahwa setiap pengurangan (karena tanda negatif) 1 satuan unit, budaya kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,468 dan sebaliknya budaya kerja naik 1 satuan unit maka kinerja karyawan akan turun sebesar – 0,468 satu satuan, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Nilai koefisien negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan..
- c. Koefisien regresi X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,393 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan 1 satuan unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393 dan sebaliknya jika motivasi kerja turun 1 satuan unit maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,393 satu satuan, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Nilai koefisien positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

- d. Koefisien regresi X_3 (Komitmen Organisasi) sebesar 0,868 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan 1 satuan unit komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,868 dan sebaliknya jika komitmen organisasi turun 1 satuan unit maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,868 satu satuan, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Nilai koefisien positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen organisasi, terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak. Dimana jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat dikatakan signifikan, dan jika nilai sig. < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1 : Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui hasil yang diperoleh pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.837	1.824		3.748	.000
	Budaya_Kerja	-.468	.072	-.485	-6.505	.000
	Motivasi_Kerja	.393	.077	.384	5.122	.000
	Komitmen_Organisasi	.868	.043	.832	20.012	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

1) Menguji signifikansi variabel Budaya Kerja (X_1)

H_1 :Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} Budaya Kerja sebesar -6,505 , sedangkan t_{tabel} dapat dihitung pada tabel t-test dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu $df = 135-1 = 134$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} yaitu 1,977.

Dalam variabel Budaya Kerja memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($- 6,505 > 1,977$), maka H_1 diterima. Nilai pada t_{hitung} variabel Budaya Kerja bernilai negatif, hal ini berarti bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai budaya kerja, maka tingkat Kinerja Karyawan semakin menurun dan begitupun sebaliknya.

2) Menguji signifikansi variabel Motivasi Kerja (X_2)

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} motivasi kerja sebesar 5,122, sedangkan t_{tabel} dapat dihitung pada tabel t-test dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu $df = 135 - 1 = 134$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} yaitu 1,977.

Dalam variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,122 > 1,977$), maka H_2 diterima. Nilai pada t_{hitung} variabel motivasi kerja bernilai positif, hal ini berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai motivasi

kerja, maka tingkat Kinerja Karyawan semakin meningkat dan begitupun sebaliknya.

3) Menguji signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X_3)

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} Komitmen Organisasi sebesar 20,012, sedangkan t_{tabel} dapat dihitung pada tabel t-test dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu $df = 135-1 = 134$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} yaitu 1,977.

Dalam variabel komitmen organisasi memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($20,012 > 1,977$), maka H_3 diterima. Nilai pada t_{hitung} variabel komitmen organisasi bernilai positif, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi, maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat dan begitupun sebaliknya.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu variabel akan memiliki pengaruh jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka uji regresi dikatakan signifikan

dan jika nilai sig. < 0,05 maka secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan. Untuk mengetahui hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2049.008	3	683.003	153.856	.000 ^b
	Residual	581.540	131	4.439		
	Total	2630.548	134			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Budaya_Kerja, Motivasi_Kerja

Berdasarkan dari hasil output ANOVA, dapat terbaca bahwa nilai F_{hitung} sebesar 153,856 dan F_{tabel} yaitu $df_1 = 5-1 = 4$, $df_2 = 135-5 = 130$ dengan ($\alpha = 5\%$) diperoleh nilai F tabel 2,44. Sehingga dapat diketahui bahwa ($153,856 > 2,44$) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil dari signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka H_4 diterima. Dari hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur tingkat besar variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.774	2.10695

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Budaya_Kerja, Motivasi_Kerja

Pada tabel 4.20 (model summary) dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,774 atau 77,4%. Hal ini berarti variabel independen yaitu Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,774 atau 77,4% . Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

7. Uji Moderasi

Variabel moderating merupakan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen

terhadap variabel dependen. Dalam uji MRA terdapat tiga model pengujian yaitu uji interaksi (*Moderated regression analysis*), uji nilai selisih mutlak, dan uji residual. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Interaksi (*Moderated Regression Analysis*) yaitu aplikasi dari linier berganda yang didalamnya mengandung unsur persamaan interaksi (perkalian dua atau lebih variabel dependen). Variabel moderator dapat di kelompokkan berdasarkan hubungan dimensi ada tidaknya hubungan interaksi antar variabel moderator dengan variabel prediktor (independen) dan dimensi ada tidaknya hubungan antara variabel moderator dengan variabel kriteria (dependen). Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = \alpha + \beta_1 X_i + E \quad (1)$$

$$Y1 = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + E \quad (2)$$

$$Y1 = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 X_i * Z_i + E \quad (3)$$

Jika persamaan (2) dan (3) tidak berbeda secara signifikan atau ($\beta_3 = 0; \beta_2 \neq 0$), maka Z dapat dikatakan bukan variabel moderator melainkan sebagai variabel prediktor (independen). Jika persamaan (1) dan (2) tidak berbeda, tetapi harus berbeda dengan persamaan (3) atau ($\beta_2 = 0; \beta_3 \neq 0$), maka variabel Z merupakan variabel pure moderator. Sedangkan jika persamaan (1), (2), dan (3) harus berbeda satu dengan lainnya atau ($\beta_2 \neq 0; \beta_3 \neq 0$), maka variabel Z dikatakan sebagai variabel *quasi moderator*.

- a. Pengaruh Etika Kerja Islam dalam memperlemah atau memperkuat pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri

Tabel 4.21

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	27.460	3.743		7.337	.000
	Budaya_Kerja	-.095	.082	-.098	-1.163	.247
	Etika_Kerja_Islam	.235	.086	.232	2.741	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Tabel 4.22

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.293	18.058		1.068	.287
	Budaya_Kerja	.177	.595	.184	.298	.766
	Etika_Kerja_Islam	.478	.533	.472	.897	.372
	moderate1	-.008	.018	-.385	-.462	.645

a. Dependent Variable: Kinerja__Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji regresi diperoleh persamaan pertama pada tabel 4.21 yang menunjukkan nilai etika kerja Islam sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa etika kerja

Islam berpengaruh signifikan. Sedangkan persamaan yang kedua pada tabel 4.22 dapat diketahui nilai variabel moderated1 sebesar 0,645 >0,05 yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moderated1 merupakan bukan variabel moderasi (*pure moderator*), karena variabel moderated1 merupakan variabel interaksi antara variabel budaya kerja dengan etika kerja Islam yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan, sehingga dapat dikatakan bukan variabel moderasi.

- b. Pengaruh Etika Kerja Islam dalam memperlemah atau memperkuat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri

Tabel 4.23

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.371	3.796		5.894	.000
	Motivasi Kerja	.082	.087	.080	.938	.350
	Etika Kerja Islam	.219	.086	.217	2.548	.012

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4.24

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	33.032	19.671		1.679	.096
	Motivasi Kerja	-.268	.640	-.262	-.420	.676
	Etika Kerja Islam	-.105	.594	-.104	-.177	.860
	moderated2	.011	.019	.495	.552	.582

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil uji regresi diperoleh persamaan pertama pada tabel 4.23 yang menunjukkan nilai etika kerja Islam sebesar $0,012 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan persamaan yang kedua pada tabel 4.24 dapat diketahui nilai variabel moderated2 sebesar $0,582 > 0,05$ yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moderated2 merupakan bukan variabel moderasi (*pure moderator*), karena variabel moderated2 menunjukkan tidak berpengaruh signifikan, sehingga dapat dikatakan bukan variabel moderasi.

- c. Pengaruh Etika Kerja Islam dalam memperlemah atau memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri

Tabel 4.25**Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama**

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.033	2.055		.990	.324
	Komitmen Organisasi	.862	.049	.827	17.454	.000
	Etika Kerja Islam	.079	.048	.078	1.654	.100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.26**Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua**

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19.259	13.893		-1.386	.168
	Komitmen Organisasi	1.528	.433	1.466	3.533	.001
	Etika Kerja Islam	.704	.406	.695	1.734	.085
	moderated3	-.019	.013	-.966	-1.549	.124

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji regresi diperoleh persamaan pertama pada tabel 4.25 yang menunjukkan nilai etika kerja Islam sebesar 0,100 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan persamaan yang kedua pada tabel 4.26 dapat diketahui nilai variabel moderated3 sebesar 0,124 > 0,05 yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

moderated3 merupakan bukan variabel moderasi (*pure moderator*), karena variabel moderated3 menunjukkan tidak berpengaruh signifikan, sehingga dapat dikatakan bukan variabel moderasi.