

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya UD Bintang Rejeki PS**

UD Bintang Rejeki PS merupakan sebuah usaha dagang khususnya pada bidang pakan ayam dan pakan ikan. Lokasinya berada di Desa Aryojeding Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung. Awal mula tahun 2005 usaha ini dibangun oleh Bapak Suyanto dengan alasan mayoritas masyarakat Rejotangan berprofesi sebagai petani dan peternak ayam. Dengan meningkatnya permintaan kebutuhan masyarakat akan daging dan telur ayam, maka terbentuklah peluang usaha pakan ayam yang menjanjikan. Dengan begitu kerja keras dan konsistensi membuat usaha ini semakin berkembang dan saat ini telah memiliki lama- cabang tempat usaha yang tersebar di Kabupaten Tulungagung dan Blitar. Sampai saat ini usaha tersebut tidak hanya pakan ayam saja, melainkan juga merambah pada pakan ikan. Sebab mayoritas warga sekitar juga berprofesi sebagai petani ikan. UD Bintang Rejeki PS saat ini sudah memperkerjakan 42 karyawan dan sudah memiliki 5 cabang. Diantaranya:

- a. Pusatnya UD Bintang Rejeki PS terletak di Ds. Aryojeding Kec. Rejotangan Kab. Tulungagung
- b. Cabang ke 2 UD Bintang Rejeki PS terletak di Ds. Sumbernanas Kec. Ponggok Kab. Blitar

- c. Cabang ke 3 UD Bintang Rejeki PS terletak di Ds. Tegalrejo Kec. Rejotangan Kab. Tulungagung
- d. Cabang ke 4 UD Bintang Rejeki PS terletak di Ds. Sumberingin Kidul Kec. Ngunut Kab. Tulungagung
- e. Cabang ke 5 UD Bintang Rejeki PS terletak di Ds. Tanjung Kec. Kalidawir Kab. Tulungagung

UD Bintang Rejeki PS ini menjual pakan ternak ayam dan ikan yang bekerja sama dengan suplayer pakan terbesar di Indonesia, diantaranya PT Charoen Pokphand Indonesia, PT New Hope Indonesia, dan PT Cargill Indonesia. Untuk menarik perhatian pelanggan, UD Bintang Rejeki PS memberikan pelayanan teknikal service kepada pelanggan berupa pelayanan pada ternak ayam atau ikan yang mengalami masalah maupun yang mengidap penyakit dengan mengadakan pemeriksaan dan penanganan agar ternak tersebut dapat sembuh atau sehat kembali. Selain itu juga melayani pemesanan via Whatsapp dan pengantaran pakan kepada peternak.

## **2. Profil Perusahaan**

Nama Usaha : UD Bintang Rejeki PS

Nama Pemilik : Suyanto

Alamat : Ds. Aryojeding, Kec. Rejotangan Kab. Tulungagung

Tahun Berdiri : 2005

Karyawan : 42 orang

No. Hp : 085604739529

## B. Deskripsi Data Penelitian

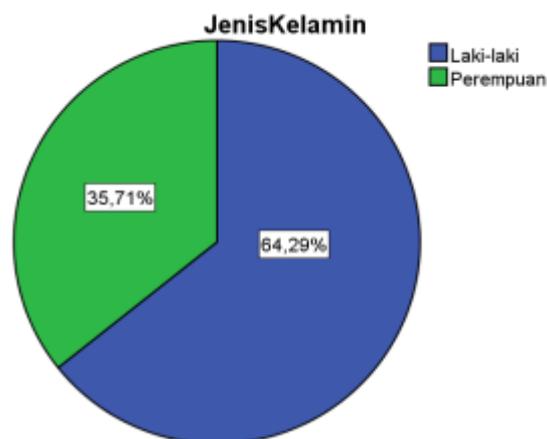
### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Data ini menunjukkan kondisi responden yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan untuk mengetahui dan memahami hasil penelitian. Dalam penelitian ini responden memiliki beberapa karakteristik yang terdiri dari:

#### a. Jenis Kelamin

Adapun data jenis kelamin responden karyawan UD Bintang Rejeki PS yang menjadi responden sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan UD Bintang Rejeki PS**



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

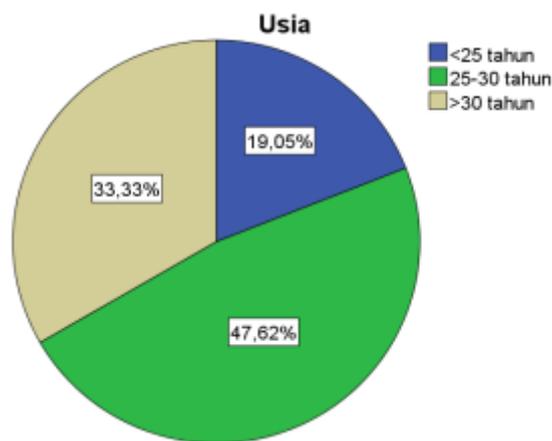
Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata jenis kelamin responden yaitu laki-laki. Berdasarkan keseluruhan responden sebanyak 42 orang terdapat 64,3% atau 27 responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan sisanya sebesar 35,7% atau 15 responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan UD Bintang Rejeki PS yang

diambil sebagai responden lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

#### b. Usia

Adapun data usia responden karyawan UD Bintang Rejeki PS yang menjadi responden sebagai berikut:

**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan UD Bintang Rejeki PS**



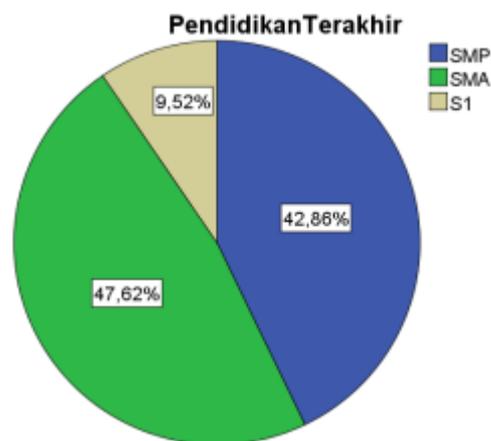
*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata usia responden yaitu diantara umur 25-30 tahun. Berdasarkan keseluruhan responden sebanyak 42 karyawan terdapat 19% atau 8 responden berusia <25 tahun, sedangkan 47% atau 20 responden berusia 25-30 tahun, lalu sisanya sebesar 33,3% atau 14 responden berusia >30 tahun. Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan UD Bintang Rejeki PS yang diambil sebagai responden lebih banyak yang berusia 25-30 tahun dibandingkan usia <25 tahun maupun >30 tahun.

### c. Tingkat Pendidikan Terakhir

Adapun data jenis kelamin responden karyawan UD Bintang Rejeki PS yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan UD Bintang Rejeki PS**



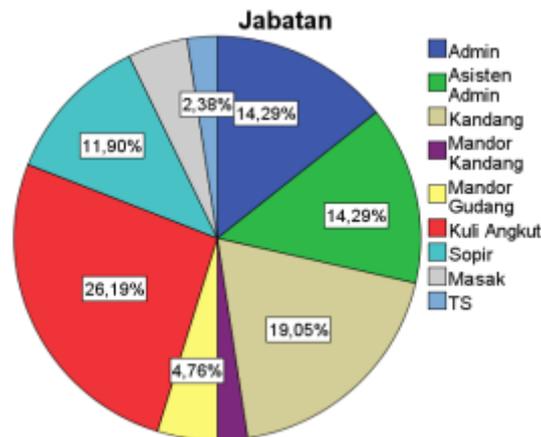
*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata pendidikan terakhir responden yaitu SMA. Berdasarkan keseluruhan responden sebanyak 42 orang terdapat 42,9% atau 18 responden berpendidikan SMP, sedangkan sisanya sebesar 47,6% atau 20 responden berpendidikan SMA, lalu sisanya sebesar 9,5% atau 4 responden pendidikan S1. Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan UD Bintang Rejeki PS yang diambil sebagai responden lebih banyak yang berpendidikan SMA dibandingkan pendidikan tingkat SMP maupun S1.

### d. Jabatan Pekerjaan

Adapun data jabatan pekerjaan responden karyawan UD Bintang Rejeki PS yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan Karyawan UD Bintang Rejeki PS**



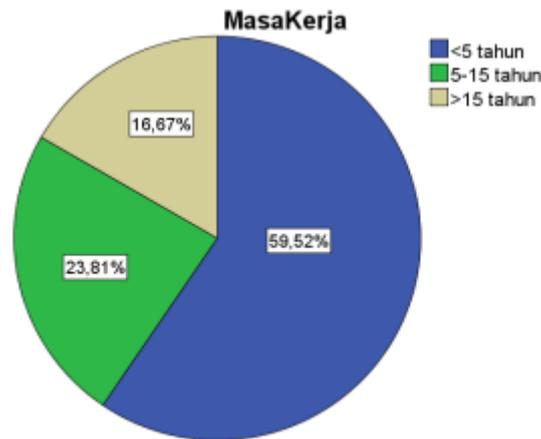
*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata jabatan responden yaitu sebagai kulia angkut. Berdasarkan keseluruhan responden sebanyak 42 orang dibagi menjadi 9 bagian jabatan pekerjaan, diantaranya yaitu terdapat 14,3% atau 6 responden bekerja sebagai admin, 14,3% atau 6 responden bekerja sebagai asisten admin, 19% atau 8 responden sebagai pekerja di kandang, 2,4% atau 1 responden sebagai mandor kandang, 4,8% atau 2 responden sebagai mandor gudang, 26,2% atau 11 responden sebagai kuli angkut, 11,9% atau 5 responden sebagai sopir, 4,8% atau 2 responden sebagai pemasak, dan 2,4% atau 1 responden sebagai TS (Technical Service). Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan UD Bintang Rejeki PS yang diambil sebagai responden lebih banyak yang menjadi pekerja kuli angkut daripada jabatan lainnya di UD Bintang Rejeki PS.

#### **e. Masa Kerja**

Adapun data masa kerja responden karyawan UD Bintang Rejeki PS yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan UD Bintang Rejeki PS**



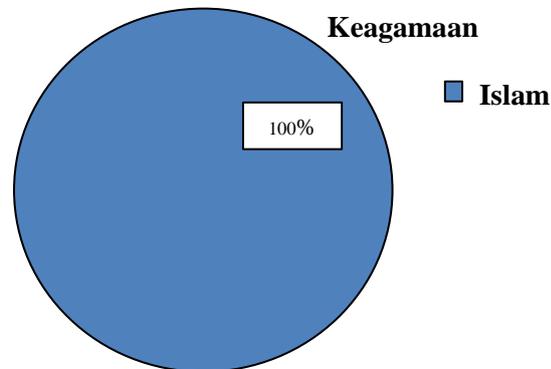
*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata masa kerja responden yaitu <5 tahun. Berdasarkan keseluruhan responden sebanyak 42 orang terdapat 59,5% atau 25 responden bekerja di UD Bintang Rejeki PS ini <5 tahun, sedangkan 23,8% atau 10 responden bekerja di UD Bintang Rejeki PS ini antara 5-15 tahun, d]sedangkan sisasnya 16,7% atau 7 responden bekerja di UD Bintang Rejeki PS ini >15 tahun. Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan UD Bintang Rejeki PS yang diambil sebagai responden lebih banyak yang menjabat sebagai pekerja dengan masa 5-15 tahun daripada masa kerja lainnya di UD Bintang Rejeki PS.

#### **f. Keagamaan**

Adapun data keagamaan responden karyawan UD Bintang Rejeki PS yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Keagamaan Karyawan UD Bintang Rejeki PS**



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui terdapat 100% responden atau 42 karyawan bergama islam. Dikarenakan fokus pada penelitian ini keseluruhan karyawan di UD Bintang Rejeki PS beragama islam.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari: (1) variabel independen (variabel bebas) yang meliputi kompensasi (X1) dan etos kerja islam; (2) variabel dependen (variabel terikat) yang meliputi kinerja karyawan (Y); dan (3) variabel intervening (variabel penyela) yang meliputi komitmen organisasional (Z). Adapun dari hasil penelitian dapat diketahui tanggapan dari 42 responden karyawan UD Bintang Rejeki PS sebagai berikut:

### a. Variabel Kompensasi (X1)

Pada penelitian ini kompensasi diukur dengan menggunakan tiga indikator dan dijabarkan menjadi enam item pernyataan, adapun jawaban responden pada variabel ini dapat dijelaskan secara terperinci pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)**

Indikator	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	26	61,9%	14	33,3%	2	4,8%	0	0%	0	0%	42	100%
X1.2	13	31,0%	22	52,4%	7	16,7%	0	0%	0	0%	42	100%
X1.3	18	42,9%	12	28,6%	9	21,4%	3	7,1%	0	0%	42	100%
X1.4	19	45,2%	20	47,6%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100%
X1.5	8	19,0%	25	59,5%	8	19,0%	1	2,4%	0	0%	42	100%
X1.6	17	40,5%	20	47,6%	5	11,9%	0	0%	0	0%	42	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi (X1) dengan item pernyataan pertama (X1.1) terdapat 26 responden atau 61,9% menyatakan sangat setuju, 14 responden atau 33,3% menyatakan setuju, 2 responden atau 4,8% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan sangat setuju terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel kompensasi (X1) dengan item pernyataan kedua (X1.2) terdapat 13 responden atau 31,0% menyatakan sangat setuju, 22 responden atau 52,4% menyatakan setuju, 7 responden atau 16,7% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel kompensasi (X1) dengan item pernyataan ketiga (X1.3) terdapat 18 responden atau 42,9% menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 28,6% menyatakan setuju, 9 responden atau 21,4% menyatakan netral, 3

responden atau 7,1% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan sangat setuju terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel kompensasi (X1) dengan item pernyataan keempat (X1.4) terdapat 19 responden atau 45,2% menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 47,6% menyatakan setuju, 3 responden atau 7,1% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju dan sangat setuju terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel kompensasi (X1) dengan item pernyataan kelima (X1.5) terdapat 8 responden atau 19,0% menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 59,5% menyatakan setuju, 8 responden atau 19,0% menyatakan netral, 1 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel kompensasi (X1) dengan item pernyataan keenam (X1.6) terdapat 17 responden atau 40,5% menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 47,6% menyatakan setuju, 5 responden atau 11,9% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden cenderung menyatakan sangat setuju dan setuju terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

#### **b. Variabel Etos Kerja Islam (X2)**

Pada penelitian ini etos kerja islam diukur dengan menggunakan tiga indikator dan dijabarkan menjadi enam item pernyataan, adapun jawaban responden pada variabel ini dapat dijelaskan secara terperinci pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja Islam (X2)**

Indikator	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	-	-	26	61,9%	15	35,7%	1	2,4%	0	0%	42	100%
X2.2	17	40,5%	21	50,0%	3	7,1%	1	2,4%	0	0%	42	100%
X2.3	4	9,5%	25	59,5%	12	28,6%	1	2,4%	0	0%	42	100%
X2.4	3	7,1%	23	54,8%	15	35,7%	1	2,4%	0	0%	42	100%
X2.5	5	11,9%	24	57,1%	13	31,0%	0	0%	0	0%	42	100%
X2.6	9	21,4%	21	50,0%	11	26,2%	1	2,4%	0	0%	42	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel etos kerja islam (X2) dengan item pernyataan pertama (X2.1) terdapat 0 responden atau 0% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 61,9% menyatakan setuju, 15 responden atau 35,7% menyatakan netral, 1 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel etos kerja islam (X2) dengan item pernyataan kedua (X2.2) terdapat 17 responden atau 40,5% menyatakan sangat setuju, 21 responden atau

50,0% menyatakan setuju, 3 responden atau 7,1% menyatakan netral, 1 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju dan sangat setuju terkait etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel etos kerja islam (X2) dengan item pernyataan ketiga (X2.3) terdapat 4 responden atau 9,5% menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 59,5% menyatakan setuju, 12 responden atau 28,6% menyatakan netral, 1 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel etos kerja islam (X2) dengan item pernyataan keempat (X2.4) terdapat 3 responden atau 7,1% menyatakan sangat setuju, 23 responden atau 54,8% menyatakan setuju, 15 responden atau 35,7% menyatakan netral, 1 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel etos kerja islam (X2) dengan item pernyataan kelima (X2.5) terdapat 5 responden atau 11,9% menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 57,1% menyatakan setuju, 13 responden atau 31,0% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0%

menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel etos kerja islam (X2) dengan item pernyataan keenam (X2.6) terdapat 9 responden atau 21,4% menyatakan sangat setuju, 21 responden atau 50,0% menyatakan setuju, 11 responden atau 26,2% menyatakan netral, 1 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan menggunakan lima indikator dan dijabarkan menjadi lima item pernyataan, adapun jawaban responden pada variabel ini dapat dijelaskan secara terperinci pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	19	45,2%	10	23,8%	10	23,8%	3	7,1%	0	0%	42	100%
Y.2	21	50,0%	17	40,5%	4	9,5%	0	0%	0	0%	42	100%
Y.3	19	45,2%	11	26,2%	9	21,4%	3	7,1%	0	0%	42	100%
Y.4	17	40,5%	17	40,5%	8	19,0%	0	0%	0	0%	42	100%
Y.5	9	21,4%	28	66,7%	5	11,9%	0	0%	0	0%	42	100%

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan item pernyataan pertama (Y.1) terdapat 19 responden atau

45,2% menyatakan sangat setuju, 10 responden atau 23,8% menyatakan setuju, 10 responden atau 23,8% menyatakan netral, 3 responden atau 7,1% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS pada kualitas kerja.

Pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan item pernyataan kedua (Y.2) terdapat 21 responden atau 50,0% menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 40,5% menyatakan setuju, 4 responden atau 9,5% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS pada kuantitas kerja.

Pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan item pernyataan ketiga (Y.3) terdapat 19 responden atau 45,2% menyatakan sangat setuju, 11 responden atau 26,2% menyatakan setuju, 9 responden atau 21,4% menyatakan netral, 3 responden atau 7,1% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS pada tanggung jawab kerja.

Pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan item pernyataan keempat (Y.4) terdapat 17 responden atau 40,5% menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 40,5% menyatakan setuju, 8 responden atau 19,0% menyatakan netral, 0

responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS pada kerjasama dalam kerja.

Pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan item pernyataan kelima (Y.5) terdapat 9 responden atau 21,4% menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 66,7% menyatakan setuju, 5 responden atau 11,9% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS pada inisiatif dalam kerja.

#### **d. Variabel Komitmen Organisasi (Z)**

Pada penelitian ini komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga indikator dan dijabarkan menjadi enam item pernyataan, adapun jawaban responden pada variabel ini dapat dijelaskan secara terperinci pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Z)**

Indikator	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z.1	17	40,5%	17	40,5%	8	19,0%	0	0%	0	0%	42	100%
Z.2	19	45,2%	18	42,9%	5	11,9%	0	0%	0	0%	42	100%
Z.3	15	35,7%	14	33,3%	10	23,8%	3	7,1%	0	0%	42	100%
Z.4	17	40,5%	20	47,6%	5	11,9%	0	0%	0	0%	42	100%
Z.5	10	23,8%	20	47,6%	11	26,2%	1	2,4%	0	0%	42	100%
Z.6	16	38,1%	20	47,6%	6	14,3%	0	0%	0	0%	42	100%

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi (Z) dengan item pernyataan pertama (Z.1) terdapat 17 responden atau 40,5% menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 40,5% menyatakan setuju, 8 responden atau 19,0% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan sangat setuju dan setuju terkait komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel komitmen organisasi (Z) dengan item pernyataan kedua (Z.2) terdapat 19 responden atau 45,2% menyatakan sangat setuju, 18 responden atau 42,9% menyatakan setuju, 5 responden atau 11,9% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan sangat setuju dan setuju terkait komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel komitmen organisasi (Z) dengan item pernyataan ketiga (Z.3) terdapat 15 responden atau 35,7% menyatakan sangat setuju, 14 responden atau 33,3% menyatakan setuju, 10 responden atau 23,8% menyatakan netral, 3 responden atau 7,1% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan sangat setuju dan setuju terkait komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel komitmen organisasi (Z) dengan item pernyataan keempat (Z.4) terdapat 17 responden atau 40,5% menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 47,6% menyatakan setuju, 5 responden atau 11,9% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju dan sangat setuju terkait komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel komitmen organisasi (Z) dengan item pernyataan kelima (Z.5) terdapat 10 responden atau 23,8% menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 47,6% menyatakan setuju, 11 responden atau 26,8% menyatakan netral, 1 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

Pada variabel komitmen organisasi (Z) dengan item pernyataan keenam (Z.6) terdapat 16 responden atau 38,1% menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 47,6% menyatakan setuju, 6 responden atau 14,3% menyatakan netral, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terkait komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UD Bintang Rejeki PS.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item pernyataan yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel. Teknik korelasinya menggunakan *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21. Item pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai  $\text{sig} < 0,05$  dan nilai  $R_{\text{hitung}} > R_{\text{tabel}}$ . Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$R_{\text{hitung}}$	$R_{\text{tabel}}$	Sig	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,588	0,304	0,000	Valid
	X1.2	0,555	0,304	0,000	Valid
	X1.3	0,594	0,304	0,000	Valid
	X1.4	0,577	0,304	0,000	Valid
	X1.5	0,520	0,304	0,000	Valid
	X1.6	0,674	0,304	0,000	Valid
Etos Kerja Islam (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,707	0,304	0,000	Valid
	X2.2	0,719	0,304	0,000	Valid
	X2.3	0,852	0,304	0,000	Valid
	X2.4	0,825	0,304	0,000	Valid
	X2.5	0,833	0,304	0,000	Valid
	X2.6	0,896	0,304	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,872	0,304	0,000	Valid
	Y.2	0,699	0,304	0,000	Valid
	Y.3	0,868	0,304	0,000	Valid
	Y.4	0,688	0,304	0,000	Valid
	Y.5	0,440	0,304	0,004	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0,643	0,304	0,000	Valid
	Z.2	0,795	0,304	0,000	Valid
	Z.3	0,713	0,304	0,000	Valid
	Z.4	0,776	0,304	0,000	Valid
	Z.5	0,607	0,304	0,000	Valid
	Z.6	0,572	0,304	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa semua item kuesioner kompensasi ( $X_1$ ), etos kerja islam ( $X_2$ ), kinerja (Y), dan Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai sig  $< 0,05$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kompensasi ( $X_1$ ), etos kerja islam ( $X_2$ ), kinerja (Y), dan Komitmen Organisasi (Z) dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang bisa dipercaya. Reliabilitas instrument digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mendapatkan hal tersebut, maka dilakukan uji reliabilitas dengan memakai metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's. Uji reliabilitas instrument untuk masing-masing item pernyataan bisa diketahui pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi ( $X_1$ )	,597	6
Etos Kerja Islam ( $X_2$ )	,891	6
Kinerja (Y)	,777	5
Komitmen Organisasi (Z)	,765	6

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* hitung untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0,597, dengan nilai *Cronbach Alpha* diantara 0,42 s/d 0,60, maka hasil ini menunjukkan semua instrument kompensasi karyawan UD Bintang Rejeki PS yaitu cukup reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* variabel etos kerja islam

( $X_2$ ) adalah 0,891, dengan nilai *Cronbach Alpha* diantara 0,81 s/d 1,00, maka hasil ini menunjukkan semua instrument etos kerja islam karyawan UD Bintang Rejeki PS yaitu sangat reliabel. nilai *Cronbach Alpha* hitung untuk variabel etos kerja islam adalah 0,777 , dengan nilai *Cronbach Alpha* diantara 0,61 s/d 0,80, maka hasil ini menunjukkan semua instrument kinerja karyawan UD Bintang Rejeki PS yaitu reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,765 , dengan nilai *Cronbach Alpha* diantara 0,61 s/d 0,80, maka hasil ini menunjukkan semua instrument komitmen organisasikaryawan UD Bintang Rejeki PS yaitu reliabel.

## 2. Uji Normalitas Residual

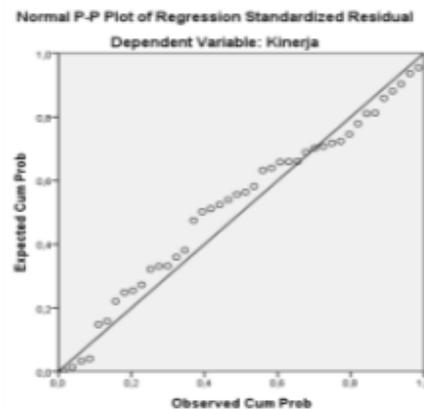
Uji normalitas bermaksud untuk membuktikan apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara untuk mengetahui normalitas data, yakni: uji normalitas *Kolmogorof-Smirnof Test*. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.7 Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorof Smirnof Test**

N	42
Kolmogorov-Smirnov Z	0,674
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,754

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. pada tabel *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu  $0,754 > 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan peneletian ini berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

**Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas**

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan gambar 4.7 di atas hasil uji normalitas probability plot dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan bentuk gambar yang telah memenuhi dasar pengambilan keputusan yaitu data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk membedakan apakah ada masalah multikolinieritas pada data regresi berganda. Metodenya seperti VIF dan tolerance. Maka data yang diperoleh dari hasil uji tersebut adalah jika nilainya  $VIF \geq 10$  dan nilai tolerance  $\leq 0.10$ , artinya tak ada masalah multikolinieritas datanya. Berikut hasil ujinya:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,495	2,019
Etos Kerja Islam	0,953	1,049
Komitmen Organisasi	0,502	1,993
Variabel dependen= Kinerja Karyawan		

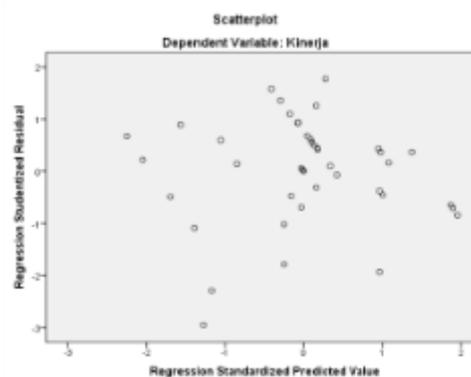
*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel kompensasi dengan nilai VIF 2,019 dan *tolerance* 0,495. Variabel etos kerja islam dengan nilai VIF 1,049 dan *tolerance* 0,953. Variabel komitmen organisasi dengan nilai VIF 1,993 dan *tolerance* 0,502. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data memenuhi kriteria, yaitu nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain terdeteksi terdapat atau tidaknya problematika heteroskedastisitas dengan melalui media grafik scatterplot. Apabila grafik membentuk pola khusus maka terdapat heteroskedastisitas dan jika tidak terdapat pola yang jelas, serta menyebarnya diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

**Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Dari gambar 4.8 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Uji koefisien determinasi pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menggambarkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dalam model regresi persamaan pertama adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen dengan disajikan hasil pengolahan sebagai berikut:

##### a. Uji Determinasi Tahap 1

**Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Tahap I**

**Kompensasi dan Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 <sup>a</sup>	,498	,472	2,24857

a. Predictors: (Constant), x2, x1

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan pada Tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi R Square atau Koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,498. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi dan etos kerja islam memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap komitmen organisasi sebesar 49,8% dan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

## b. Uji Determinasi Tahap 2

**Tabel 4.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Tahap II  
Kompensasi, Etos Kerja Islam, dan Komitmen Organisasi terhadap  
Kinerja Karyawan  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 <sup>a</sup>	,797	,781	1,35142

a. Predictors: (Constant), z, x2, x1

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi R Square atau Koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,797. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi, etos kerja islam, dan komitmen organisasi memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 79,7% dan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Pengujian secara parsial (Uji T)

Uji statistik t bertujuan untuk menjelaskan apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka uji regresi dikatakan signifikan, begitu pula sebaliknya. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka uji regresi dikatakan tidak signifikan. Pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan sampel ( $n$ ) = 42 dan variabel bebas yang digunakan ( $k$ ) = 3, degree of freedom (df) yang dihasilkan adalah  $df = n - k - 1 = 42 - 3 - 1 = 38$ , sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,686. Hasil uji signifikansi t adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T) Tahap 1  
Kompensasi dan Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi**

Variabel Independen	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig
Konstanta	-0,094	1,686	0,925
Kompensasi	6,210	1,686	0,000
Etos Kerja Islam	1,142	1,686	0,261
Variabel Dependen= Komitmen Organisasi			

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

1) Hipotesis 1

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas, pada variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,210 > t_{tabel}$  1,686 dengan tingkat sig. 0,000 (lebih kecil dari taraf sig. 0,05). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi UD Bintang Rejeki PS.

2) Hipotesis 2

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas, pada variabel etos kerja islam (X2) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,142 < t_{tabel}$  1,686 dengan tingkat sig. 0,261 (lebih besar dari taraf sig. 0,05). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi UD Bintang Rejeki PS.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T) Tahap II  
Kompensasi, Etos Kerja Islam, dan Komitmen Organisasi  
terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Independen	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig
Konstanta	-1,900	1,686	0,065
Kompensasi	3,426	1,686	0,001
Etos Kerja Islam	1,099	1,686	0,279
Komitmen Organisasi	5,875	1,686	0,000
Variabel Dependen= Kinerja Karyawan			

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui pada tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka didapatkan pengujian hipotesis sebagai berikut:

### 3) Hipotesis 3

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas, pada variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,426 > t_{tabel}$  1,686 dengan tingkat sig. 0,001 (lebih kecil dari taraf sig. 0,05). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bintang Rejeki PS.

### 4) Hipotesis 4

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas, pada variabel etos kerja islam (X2) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,099 < t_{tabel}$  1,686 dengan tingkat sig. 0,279 (lebih besar dari taraf sig. 0,05). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bintang Rejeki PS.

### 5) Hipotesis 5

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas, pada variabel komitmen organisasi (Z) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,875 > t_{tabel}$  1,686 dengan tingkat sig. 0,000 (lebih kecil dari taraf sig. 0,05). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bintang Rejeki PS.

### b. Pengujian secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menganalisis apakah uji regresi yang dilakukan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, dengan ketentuan apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka uji regresi dikatakan signifikan. Dapat juga dengan melihat nilai signifikan yaitu apabila nilai sig.  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ , dengan jumlah sampel ( $n$ ) = 42 dan jumlah variabel independen ( $k$ ) = 3, sehingga  $n-k = 42-3 = 39$ . Hasil perolehan dari F tabel adalah 2,85. Ketentuannya yaitu apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh simultan. Berikut ini adalah hasil pengujian uji F sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F) Tahap I  
Kompensasi dan Etos kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
19,362	2,85	0,000

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,362  $> F_{tabel}$  sebesar 2,85, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel Kompensasi dan Etos kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F) Tahap II  
Kompensasi, Etos kerja Islam, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
49,753	2,85	0,000

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,753  $> F_{tabel}$  sebesar 2,85, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara

simultan atau bersama-sama antara variabel Kompensasi, Etos kerja Islam, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

## 6. Uji Analisis Jalur

Analisis jalur dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel intervening atau perluasan dari analisis regresi berganda. Dalam analisis ini akan dijelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Adapun pemaparannya ada 2 tahap, yaitu sebagai berikut:

### a. Tahap 1: Pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Z

Berdasarkan Uji Statistik maka terdapat pengaruh langsung  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Z dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Tahap I Kompensasi dan Etos Kerja Iskam terhadap Komitmen Organisasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 <sup>a</sup>	,498	,472	2,24857

a. Predictors: (Constant), etos kerja islam , kompensasi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

**Tabel 4.16 Tahap I Kompensasi dan Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi**

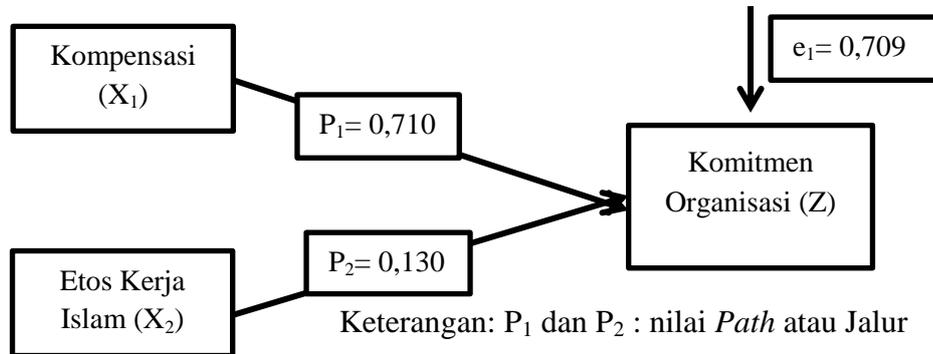
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,442	4,689		-,094	,925
	kompensasi	,886	,143	,710	6,210	,000
	etos kerja islam	,126	,111	,130	1,142	,261

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

$$\text{Rumus} \Rightarrow e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,498} = 0,709$$

**Gambar 4.9 Struktur Hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Z**



Berdasarkan pada Gambar 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa  $e_1$  menunjukkan jumlah *variance* variabel komitmen organisasi yang tidak dijelaskan oleh variabel kompensasi dan etos kerja islam. Dapat diketahui bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi ( $Z$ ) dengan  $P_1$  (nilai *Standardized Coefficients Beta*) bertanda positif sebesar 0,709. Artinya apabila kompensasi mengalami penambahan sebesar 1%, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 71%. Etos kerja islam ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi ( $Z$ ) dengan  $P_2$  (nilai *Standardized Coefficients Beta*) bertanda positif sebesar 0,130. Artinya jika etos kerja islam mengalami penambahan sebesar 1%, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 13%.

**b. Tahap 2: Pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Z terhadap Y**

Berdasarkan Uji Statistik maka terdapat pengaruh langsung  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y dan tidak langsung melalui Z dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Tahap II Kompensasi, Etos Kerja Islam, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 <sup>a</sup>	,797	,781	1,35142

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, etos kerja islam , kompensasi  
 Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

**Tabel 4.18 Tahap II Kompensasi, Etos Kerja Islam, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

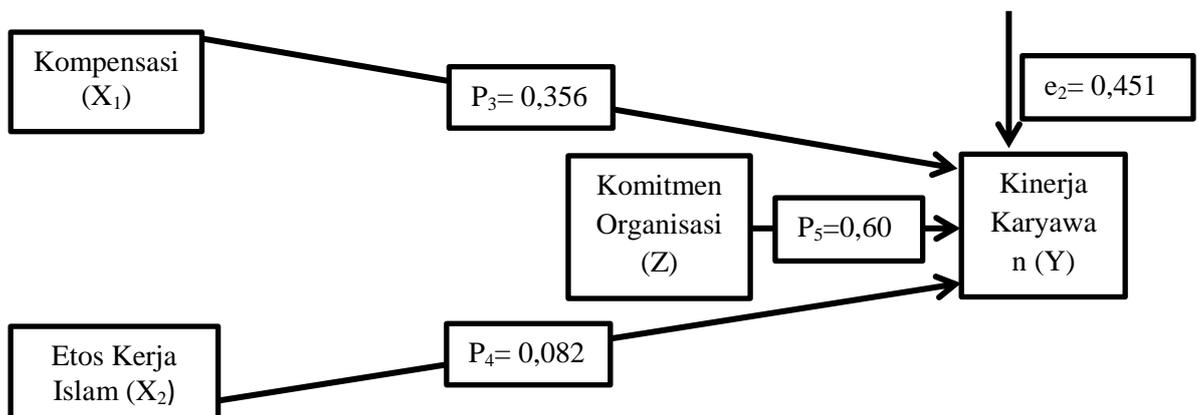
Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5,356	2,819		-1,900	,065
	Kompensasi	,414	,121	,356	3,426	,001
	etos kerja islam	,074	,068	,082	1,099	,279
	komitmen organisasi	,565	,096	,606	5,875	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

$$\text{Rumus} \Rightarrow e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,797} = 0,451$$

**Gambar 4.10 Struktur Hubungan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Z terhadap Y**



Keterangan: P<sub>3</sub>, P<sub>4</sub>, dan P<sub>5</sub> : nilai *Path* atau Jalur

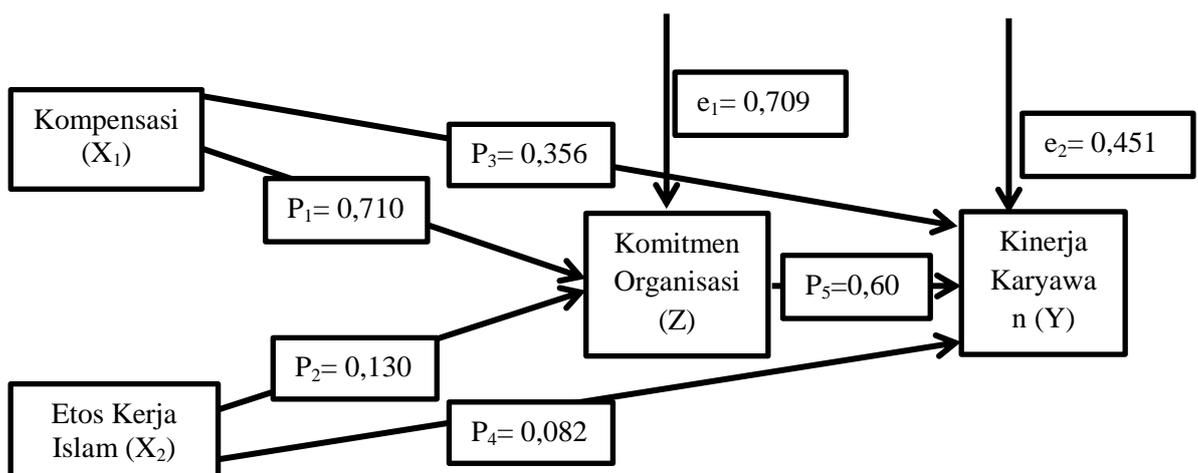
Berdasarkan pada Gambar 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa  $e_2$  menunjukkan jumlah *variance* variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh variabel kompensasi, etos kerja islam, dan komitmen organisasi. Dapat diketahui bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui komitmen organisasi ( $Z$ ) dengan  $P_3$  (nilai *Standardized Coefficients Beta*) bertanda positif sebesar 0,356. Artinya apabila kompensasi mengalami

penambahan sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi sebesar 35,6%. Etos kerja islam (X<sub>2</sub>) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) dengan P<sub>4</sub> (nilai *Standardized Coefficients Beta*) bertanda positif sebesar 0,082.. Artinya apabila etos kerja islam mengalami penambahan sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi sebesar 8,2%. Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) dengan P<sub>5</sub> (nilai *Standardized Coefficients Beta*) bertanda positif sebesar 0,606. Artinya apabila komitmen organisasi mengalami penambahan sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 60,6%.

### c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Dari hasil perhitungan pada sub struktur 1 dan sub struktur 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan hubungan struktur dengan menggunakan Diagram Jalur sebagai berikut:

**Gambar 4.11 Diagram Jalur**



**Keterangan: P<sub>1</sub>, P<sub>2</sub>, P<sub>3</sub>, P<sub>4</sub>, dan P<sub>5</sub>, : nilai *Path* atau Jalur**

Dari gambar 4.11 dapat dijelaskan bahwa:

### a. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung merupakan pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya moderator variabel lain. Berikut adalah analisis pada pengaruh langsung:

1. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

$$X_1 \longrightarrow Z = 0,710$$

2. Pengaruh etos kerja islam terhadap komitmen organisasi

$$X_2 \longrightarrow Z = 0,130$$

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$$X_1 \longrightarrow Y = 0,356$$

4. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan

$$X_2 \longrightarrow Y = 0,082$$

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

$$Z \longrightarrow Y = 0,606$$

### b. Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, yakni  $X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,710 \times 0,606) = 0,430$

2. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, yakni  $X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,130 \times 0,606) = 0,079$

Ringkasan dan penjabaran perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan etos kerja islam ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui komitmen organisasi ( $Z$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung**

Tahap	Hubungan		Koefisien Jalur		Total	Sig.
	Variabel Independen	Variabel Dependen	Langsung	Tidak Langsung		
Tahap 1	X <sub>1</sub>	Z	0,710	-	0,710	0,000
	X <sub>2</sub>	Z	0,130	-	0,130	0,261
Tahap 2	X <sub>1</sub>	Y	0,356	0,430	0,786	0,001
	X <sub>2</sub>	Y	0,082	0,079	0,161	0,279
	Z	Y	0,606	-	0,606	0,000

*Sumber: Data Primer dan Sekunder yang Diolah, 2022*

#### a. Pengaruh Langsung

##### 1. Analisis Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Z

Pengaruh langsung dari variabel X<sub>1</sub> terhadap Z memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,710 dan memiliki nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa adanya pengaruh secara langsung variabel X<sub>1</sub> terhadap Z. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS” **dapat teruji.**

##### 2. Analisis Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Z

Pengaruh langsung dari variabel X<sub>2</sub> terhadap Z memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,130 dan memiliki nilai sig. sebesar  $0,261 > 0,05$  yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh signifikan secara langsung variabel X<sub>2</sub> terhadap Z. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS” **tidak teruji.**

##### 3. Analisis Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y

Pengaruh langsung dari variabel X<sub>1</sub> terhadap Y memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,356 dan memiliki nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti

bahwa adanya pengaruh secara langsung variabel  $X_1$  terhadap Y. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS” **dapat teruji.**

#### **4. Analisis Pengaruh $X_2$ terhadap Y**

Pengaruh langsung dari variabel  $X_2$  terhadap Y memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,082 dan memiliki nilai sig. sebesar  $0,279 > 0,05$  yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh secara langsung variabel  $X_2$  terhadap Y. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS” **tidak teruji.**

#### **5. Analisis Pengaruh Z terhadap Y**

Pengaruh langsung dari variabel Z terhadap Y memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,606 dan memiliki nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa adanya pengaruh secara langsung variabel Z terhadap Y. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS” **dapat teruji.**

### **b. Pengaruh Tidak Langsung**

#### **1. Analisis Pengaruh $X_1$ terhadap Y melalui Z**

Pengaruh langsung dari variabel  $X_1$  terhadap Y memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,356, sedangkan pengaruh tidak langsung  $X_1$  melalui Z terhadap Y dengan nilai beta Z terhadap Y adalah  $0,710 \times 0,606 = 0,430$ . Pengaruh total yang diberikan  $X_1$  melalui Z terhadap Y sebesar  $0,356 + 0,430 = 0,786$ .

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,356 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,43 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai langsung, hasil ini menunjukkan secara tidak langsung  $X_1$  melalui  $Z$  memiliki pengaruh signifikan terhadap  $Y$  yang mana juga terdapat pada hipotesis yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS” **dapat teruji.**

## **2. Analisis Pengaruh $X_2$ terhadap $Y$ melalui $Z$**

Pengaruh langsung dari variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,082, sedangkan pengaruh tidak langsung  $X_2$  melalui  $Z$  terhadap  $Y$  dengan nilai beta  $Z$  terhadap  $Y$  adalah  $0,130 \times 0,606 = 0,079$ . Pengaruh total yang diberikan  $X_2$  melalui  $Z$  terhadap  $Y$  sebesar  $0,082 + 0,079 = 0,161$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,082 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,079 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada nilai langsung, hasil ini menunjukkan secara tidak langsung  $X_2$  melalui  $Z$  memiliki pengaruh signifikan terhadap  $Y$  yang mana juga terdapat pada hipotesis yang berbunyi “Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS” **tidak teruji.**