

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung

UD Sehati adalah perusahaan yang berkecimpung dalam bidang industri makanan dimana produk yang dihasilkan adalah kecap manis Cap Koki Dollar yang mengutamakan kualitas mutu produk dengan mengedepankan pemilihan bahan-bahan berkualitas terbaik. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Heru Tjahyono pada tahun 2006. UD Sehati Kecap Koki Dollar berlokasi di Jalan MT. Haryono Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. Pemberian nama KOKI DOLLAR mempunyai maksud agar produknya cepat dikenal dan mudah diingat oleh konsumen, nama KOKI yang berarti “seorang yang pintar memasak atau juru masak”, sedangkan DOLLAR adalah “mata uang Amerika yang digunakan secara luas didunia internasional sebagai kurs cadangan devisa”.

UD Sehati Kecap Koki Dollar terdaftar sebagai perusahaan perseorangan dengan No. TDP. 13.32.5.10.07105 berdasarkan SK Menteri Perindustrian dan Perdagangan No. 13.325/169/601/2011. Kemudian dilengkapi dengan terbitnya surat perizinan pendaftaran Hak Merek kepada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2012 berdasarkan UU No. 15 Tahun 2001, dengan nama KD 629 No. IDM000358704. Pada tahun

2012 perusahaan telah mendapatkan sertifikat halal dari LPPOM MUI Jawa Timur dengan Nomor. MUI-JT 07060013140312.

2. Visi dan Misi

a. Visi UD Sehati Kecap Koki Dollar

Menjadi perusahaan yang berkomitmen untuk memiliki pengelolaan terbaik dan berkembang terus menerus melalui produk yang berkualitas dan memuaskan pelanggan.

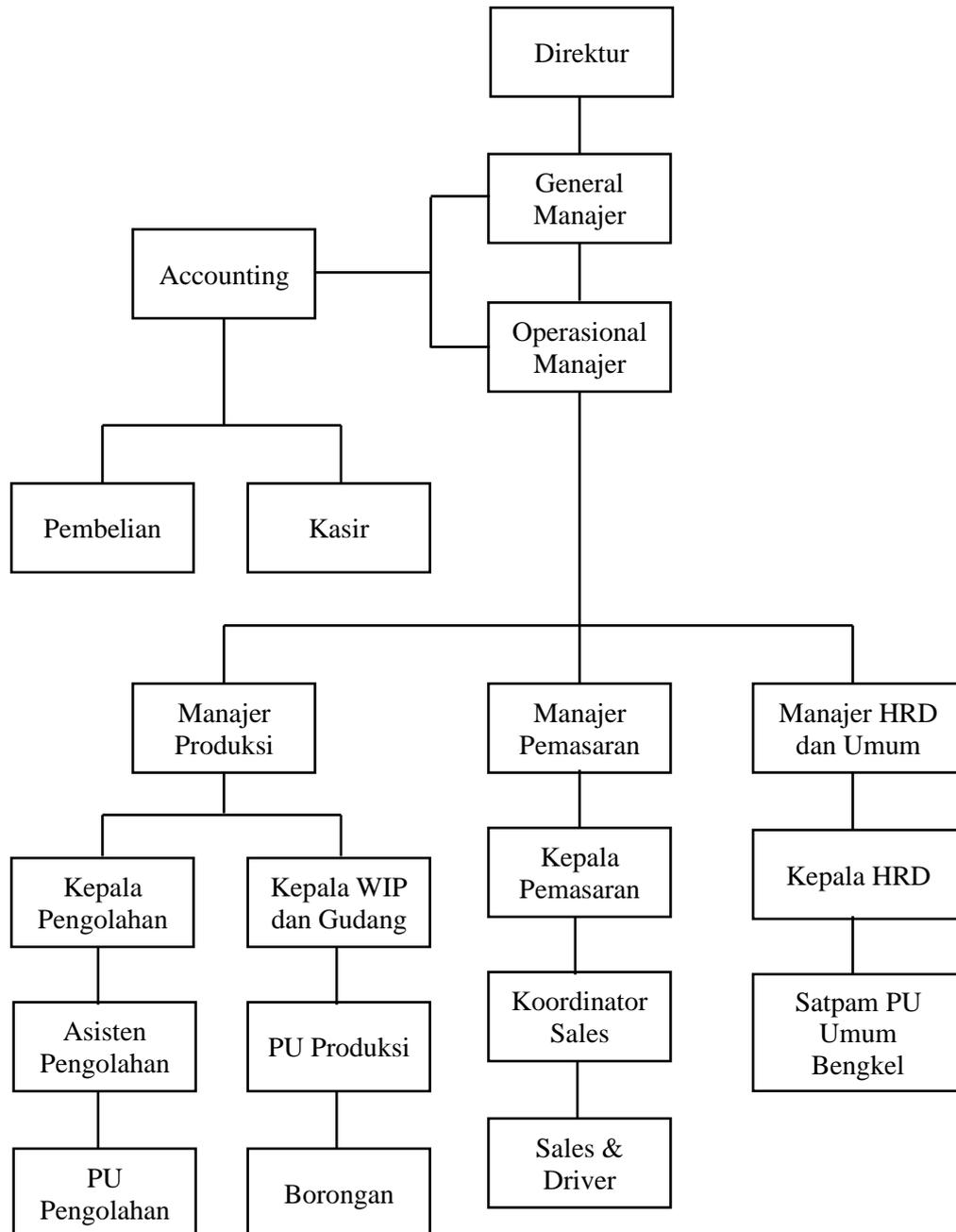
b. Misi UD Sehati Kecap Koki Dollar

- 1) Memberikan produk dan cita rasa unggul
- 2) Memberikan layanan prima kepada seluruh pelanggan
- 3) Mengutamakan kualitas, kebersihan, dan mutu
- 4) Terus berinovasi untuk mencapai kesempurnaan

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan disusun untuk mempermudah perusahaan dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab tiap individu. Struktur organisasi menjelaskan pembagian aktivitas kerja, serta memperhatikan hubungan fungsi dan aktivitas tersebut sampai batas-batas tertentu. Selain itu, struktur organisasi memperlihatkan hierarki dan susunan kewenangan serta hubungan pelaporan. Berikut merupakan susunan organisasi perusahaan pada UD Sehati Kecap Koki Dollar:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan UD Sehati Kecap Koki Dollar



Sumber: UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung

Berdasarkan Gambar 4.1 UD Sehati Kecap Koki Dollar memiliki struktur organisasi (*line organisation*) yang cukup sederhana dimana masing-masing bagian bertanggung jawab langsung pada pimpinan

perusahaan. Struktur organisasi ini dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

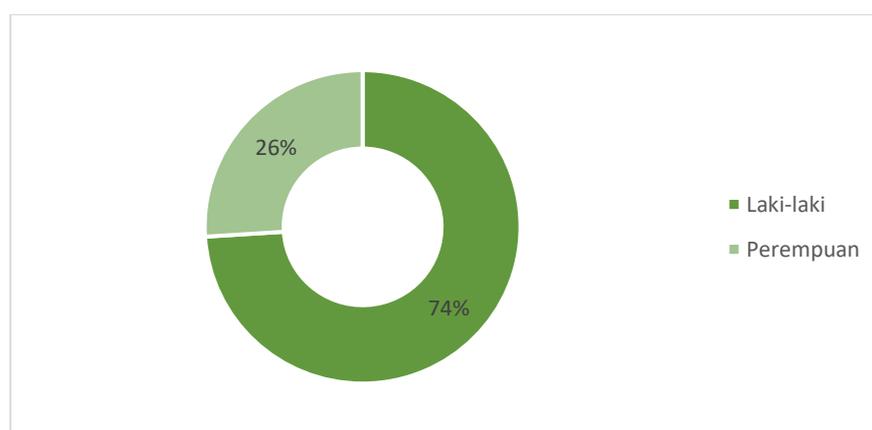
B. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam deskripsi responden peneliti menyajikan beberapa informasi penting yang dapat menggambarkan keadaan responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung melalui daftar pertanyaan didapat dari kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, status karyawan, dan agama. Adapun deskripsi dari karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden



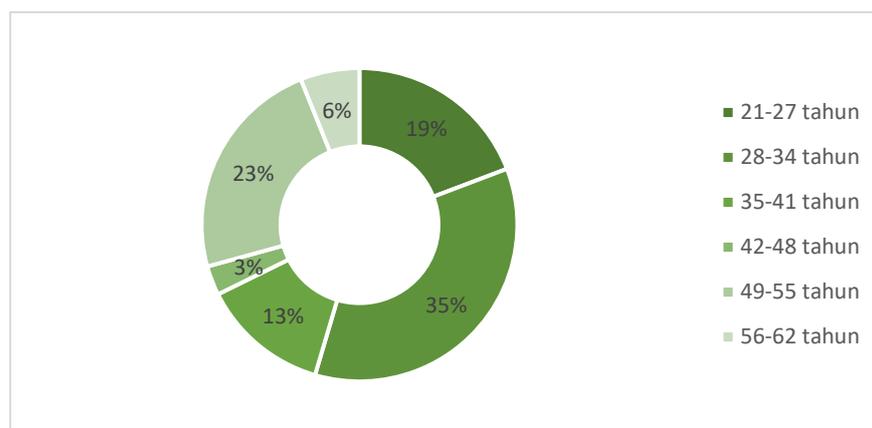
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.2 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin dari 31 responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung menunjukkan bahwa persentase responden laki-laki sebesar 74% atau 23 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebesar 26% atau 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3 Usia Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

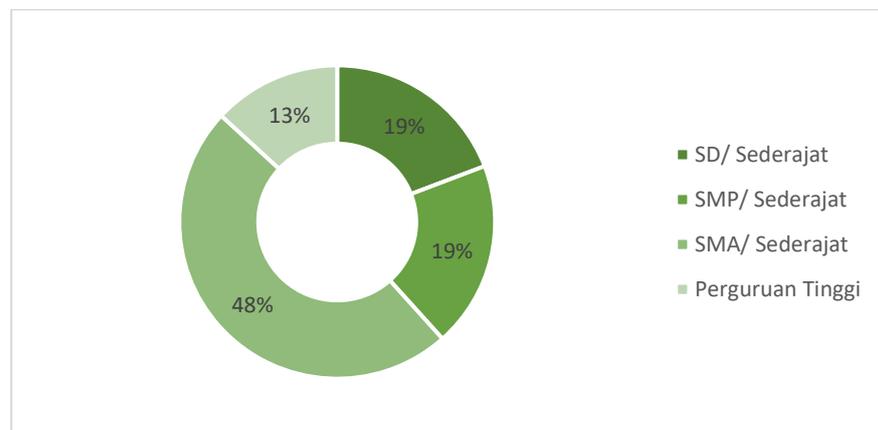
Berdasarkan keterangan pada gambar 4.3 di atas dapat diketahui tentang usia dari 31 responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung menunjukkan bahwa persentase usia 21-27 tahun sebesar 19% atau 6 orang, usia 28-34 tahun sebesar 35% atau 11 orang, usia 35-41 tahun sebesar 13% atau 4 orang, usia 42-48 tahun sebesar 3% atau 1 orang, usia 49-55 tahun sebesar 23% atau 7 orang, dan sisanya usia 56-62 tahun sebesar

6% atau 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia karyawan dari UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah 28-34 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden



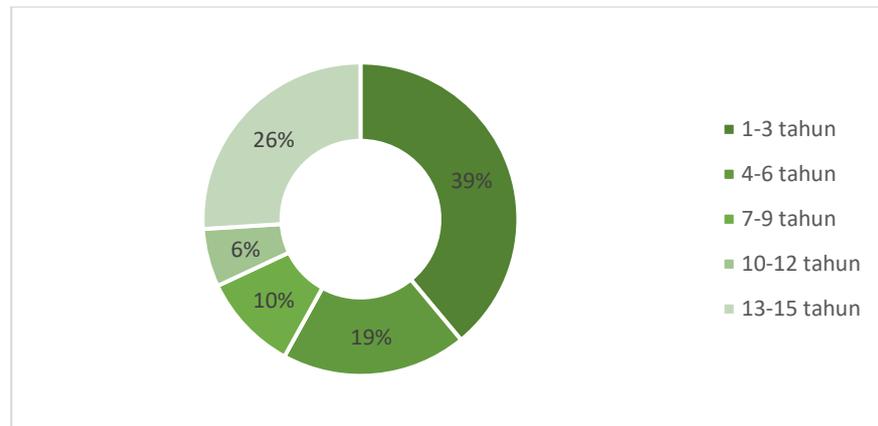
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.4 di atas dapat diketahui tentang pendidikan terakhir dari 31 responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung menunjukkan bahwa persentase responden dengan pendidikan terakhir SD/Sederajat yaitu sebesar 19% atau 6 orang, SMP/Sederajat yaitu sebesar 19% atau 6 orang, SMA/Sederajat yaitu sebesar 48% atau 15 orang, sedangkan sisanya adalah responden dengan pendidikan terakhir perguruan tinggi sebesar 13% atau 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah berpendidikan terakhir SMA/Sederajat.

4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 5 Masa Kerja Responden

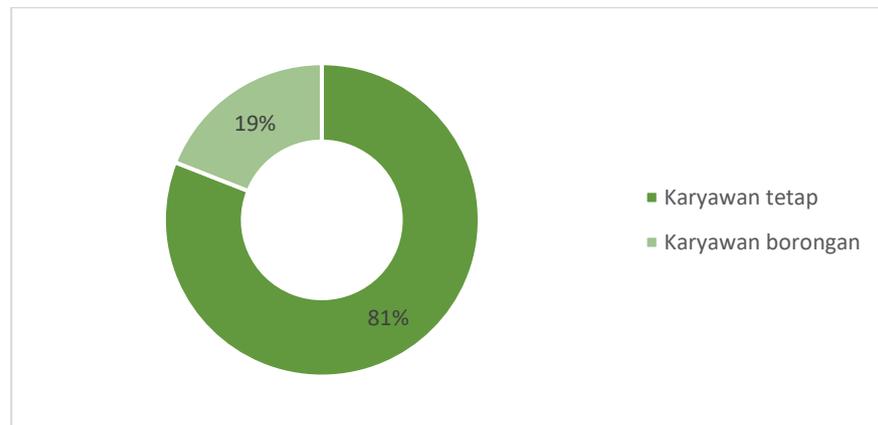


Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.5 di atas dapat diketahui tentang masa kerja dari 31 responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung menunjukkan bahwa persentase masa kerja 1-3 tahun sebesar 39% atau 12 orang, masa kerja 4-6 tahun sebesar 19% atau 6 orang, masa kerja 7-9 tahun sebesar 10% atau 3 orang, masa kerja 10-12 tahun sebesar 6% atau 2 orang, dan sisanya masa kerja 13-15 tahun sebesar 26% atau 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar masa kerja karyawan dari UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah 1-3 tahun.

5. Status Karyawan Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah sebagai berikut:

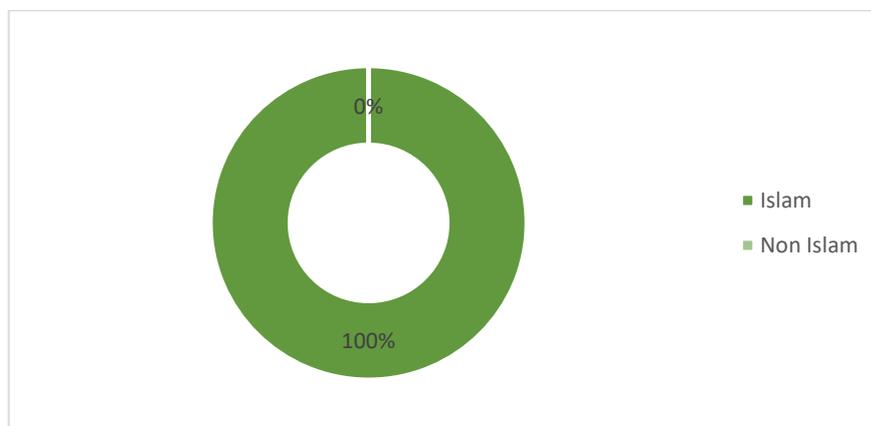
Gambar 4. 6 Status Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.6 di atas dapat diketahui tentang status karyawan dari 31 responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung menunjukkan bahwa persentase responden karyawan tetap yaitu sebesar 81% atau 25 orang, sedangkan sisanya adalah responden karyawan borongan sebesar 19% atau 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah karyawan tetap.

6. Agama Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 7 Agama Responden

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.7 di atas dapat diketahui tentang agama dari 31 responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung menunjukkan bahwa persentase responden yang beragama Islam adalah 100%. Hal ini berarti seluruh karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung beragama Islam.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi Islami (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun dari hasil penelitian dapat diketahui tanggapan dari 31 responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi Islami (X_1)

Pada penelitian ini variabel bebas Budaya Organisasi Islami (X_1) diukur menggunakan enam indikator dan dijabarkan menjadi delapan item

pernyataan. Jawaban responden pada variabel ini dapat dijelaskan secara terperinci pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Distribusi Variabel Budaya Organisasi Islami

Item	Skor Jawaban									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{1.1}	17	55%	14	45%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{1.2}	15	48%	16	52%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{1.3}	10	32%	19	61%	2	6%	0	0%	0	0%
X _{1.4}	8	26%	23	74%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{1.5}	9	29%	20	65%	2	6%	0	0%	0	0%
X _{1.6}	10	32%	20	65%	0	0%	1	3%	0	0%
X _{1.7}	18	58%	12	39%	0	0%	0	0%	1	3%
X _{1.8}	17	55%	13	42%	0	0%	0	0%	1	3%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa, dari 8 item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi islami, untuk item (X_{1.1}) dengan keterangan bahwa saya bekerja dengan menjunjung tinggi kejujuran, sebanyak 55% atau 17 orang menyatakan sangat setuju dan 45% atau 14 orang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa secara garis besar responden cenderung sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan menjunjung tinggi kejujuran.

Untuk item (X_{1.2}) dengan keterangan bahwa saya bekerja dengan menjalankan ibadah, menunjukkan bahwa 15 responden atau 48% menyatakan sangat setuju. Lalu 16 responden atau 52% menyatakan setuju. Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa secara garis besar responden cenderung setuju bahwa mereka bekerja dengan menjalankan ibadah.

Untuk item (X_{1.3}) dengan keterangan bahwa saya bekerja dengan lebih mementingkan kebersamaan (tim) dari pada diri sendiri mendapatkan

tanggapan yaitu sebanyak 10 responden atau 32% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, lalu disusul dengan 19 responden atau 61% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden atau 6% menyatakan kurang setuju. Maka dari sini dapat disimpulkan bahwa para responden cenderung setuju bahwa mereka bekerja dengan lebih mementingkan kebersamaan (tim) dari pada diri sendiri.

Untuk item ($X_{1.4}$) dengan keterangan bahwa saya bekerja dengan berusaha mengoptimalkan kecerdasan, menunjukkan bahwa 8 responden atau 26% menyatakan sangat setuju. Lalu 23 responden atau 74% menyatakan setuju. Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa secara garis besar responden cenderung setuju bahwa mereka bekerja dengan berusaha mengoptimalkan kecerdasan.

Untuk item ($X_{1.5}$) dengan keterangan bahwa saya optimis dengan keberhasilan yang akan mereka capai mendapatkan tanggapan bahwa sebanyak 9 responden atau 29% menyatakan mereka sangat setuju, kemudian sebanyak 20 responden atau 65% menyatakan mereka setuju. Untuk pilihan kurang setuju terdapat 2 responden atau 6%. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa responden dominan setuju dengan pernyataan tersebut.

Untuk item ($X_{1.6}$) dengan keterangan bahwa saya bekerja dengan tidak merusak lingkungan mendapat tanggapan yaitu sebanyak 10 responden atau 32% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Lalu sebanyak 20 responden atau 65% memilih pilihan setuju, dan sebanyak

1 responden atau 3% memilih tidak setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden secara garis besar cenderung setuju bahwa mereka bekerja dengan tidak merusak lingkungan.

Untuk item ($X_{1.7}$) dengan keterangan bahwa saya bekerja dengan memperhatikan kehalalan mendapatkan tanggapan yaitu sebanyak 18 responden atau 58% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, lalu disusul dengan 12 responden atau 39% menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden atau 3% menyatakan sangat tidak setuju. Maka dari sini dapat disimpulkan bahwa para responden cenderung sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan memperhatikan kehalalan.

Untuk item ($X_{1.8}$) dengan keterangan bahwa saya bekerja dengan menghindari unsur haram mendapatkan tanggapan bahwa sebanyak 17 responden atau 55% menyatakan mereka sangat setuju, kemudian sebanyak 13 responden atau 42% menyatakan mereka setuju. Untuk pilihan sangat tidak setuju terdapat 1 responden atau 3%. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa responden dominan sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka bekerja dengan menghindari unsur haram.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga indikator yang dijabarkan menjadi delapan item pernyataan, adapun jawaban responden pada variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja

Item	Skor Jawaban									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{2.1}	12	39%	17	55%	2	6%	0	0%	0	0%
X _{2.2}	18	58%	13	42%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.3}	10	32%	20	65%	1	3%	0	0%	0	0%
X _{2.4}	7	23%	20	65%	4	13%	0	0%	0	0%
X _{2.5}	6	19%	23	74%	2	6%	0	0%	0	0%
X _{2.6}	9	29%	22	71%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.7}	9	29%	22	71%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.8}	13	42%	18	58%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa untuk item (X_{2.1}) dengan keterangan bahwa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan. Dari pernyataan tersebut sebanyak 12 responden atau 39% menyatakan mereka sangat setuju, disusul dengan 17 responden atau 55% menyatakan setuju, dan sisanya 2 responden atau 6% menyatakan kurang setuju. Dari sini dapat diartikan bahwa, sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju bahwa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.

Untuk item (X_{2.2}) dengan keterangan bahwa kebersihan ruang kerja memberikan kenyamanan. Dalam hal ini, sebanyak 18 responden atau 58% memilih pilihan sangat setuju, sisanya sebanyak 13 responden atau 42% memilih pilihan setuju. Dari keterangan tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju bahwa kebersihan ruang kerja memberikan kenyamanan.

Untuk item (X_{2.3}) dengan keterangan bahwa perusahaan menjamin keamanan karyawannya, sebanyak 10 responden atau 32% menyatakan

sangat setuju atas pernyataan tersebut. Kemudian sebanyak 20 responden atau 65% menyatakan setuju, dan sisanya 1 atau 3% memilih pilihan kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju bahwa perusahaan menjamin keamanan mereka.

Untuk item (X_{2.4}) dengan keterangan masing-masing karyawan saling menghormati, mendapat tanggapan sebanyak 7 responden atau 23% menyatakan sangat setuju, lalu sebanyak 20 responden atau 65% menyatakan setuju, dan sisanya sebanyak 4 responden atau 13% menyatakan kurang setuju. Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa secara garis besar responden menyatakan setuju bahwa masing-masing karyawan saling menghormati.

Untuk item (X_{2.5}) dengan keterangan bahwa masing-masing karyawan mau menghargai hasil kerja karyawan lain, mendapat tanggapan yaitu sebanyak 6 responden atau 19% memilih jawaban sangat setuju, lalu sebanyak 23 responden atau 74% memilih jawaban setuju, dan sisanya 2 responden atau 6% untuk jawaban kurang setuju. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa, para responden dominan setuju untuk pernyataan bahwa masing-masing karyawan mau menghargai hasil kerja karyawan lain.

Untuk item (X_{2.6}) dengan keterangan bahwa komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik, mendapat tanggapan sebanyak 9 responden atau 29% untuk pilihan jawaban sangat setuju. Kemudian sisanya sebanyak 22 responden atau 71% memilih jawaban setuju. Dalam hal ini dapat

disimpulkan bahwa, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik.

Untuk item (X_{2.7}) dengan keterangan bahwa fasilitas yang dimiliki perusahaan memadai/baik. Dalam hal ini, sebanyak 9 responden atau 29% memilih pilihan sangat setuju, sisanya sebanyak 22 responden atau 71 % memilih pilihan setuju. Dari keterangan tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju bahwa fasilitas yang dimiliki perusahaan memadai/baik.

Untuk item (X_{2.8}) dengan keterangan bahwa tempat kerja dilengkapi fasilitas ibadah, dan sarana umum lain mendapatkan tanggapan bahwa sebanyak 13 responden atau 42% menyatakan mereka sangat setuju, kemudian sisanya sebanyak 18 responden atau 58% menyatakan mereka setuju. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa responden dominan setuju dengan pernyataan tempat kerja dilengkapi fasilitas ibadah.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Variabel Kepuasan Kerja (X₃) dalam penelitian ini dibagi menjadi lima indikator yang dijabarkan menjadi delapan item pernyataan, adapun jawaban responden pada variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

Item	Skor Jawaban									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{3.1}	12	39%	18	58%	1	3%	0	0%	0	0%
X _{3.2}	7	23%	22	71%	2	6%	0	0%	0	0%
X _{3.3}	10	32%	15	48%	6	19%	0	0%	0	0%
X _{3.4}	7	23%	20	65%	4	13%	0	0%	0	0%
X _{3.5}	10	32%	21	68%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{3.6}	9	29%	21	68%	1	3%	0	0%	0	0%

X _{3.7}	9	29%	19	61%	3	10%	0	0%	0	0%
X _{3.8}	7	23%	23	74%	1	3%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, pada item (X_{3.1}) dengan keterangan perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk maju memperoleh tanggapan sebanyak 12 responden atau 39% dengan pilihan jawaban sangat setuju, sebanyak 18 responden atau 58% memilih pilihan setuju, dan 1 responden atau 3% memilih kurang setuju. Di sini dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk pernyataan bahwa perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk maju.

Untuk item (X_{3.2}) dengan keterangan bahwa upah yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan. Di sini sebanyak 7 responden atau 23% menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden atau 71% menyatakan setuju, dan 2 responden atau 6% menyatakan kurang setuju. Maka dapat diartikan bahwa responden sebagian besar cenderung setuju bahwa upah yang mereka terima sesuai dengan tugas yang mereka kerjakan.

Untuk item (X_{3.3}) dengan keterangan bahwa upah yang saya terima dibayarkan tepat waktu. Dari pernyataan tersebut, sebanyak 10 responden atau 32% menyatakan sangat setuju, lalu sebanyak 15 responden atau 48% menyatakan setuju. Kemudian sebanyak 66 responden atau 19% menyatakan kurang setuju. Dari sini dapat disimpulkan bahwa responden cenderung dominan setuju untuk pernyataan bahwa upah yang mereka terima dibayarkan tepat waktu.

Untuk item ($X_{3.4}$) dengan keterangan bahwa pembagian kelompok kerja sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki mendapat tanggapan yaitu sebanyak 7 responden atau 23% menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden atau 65% menyatakan setuju, dan 4 responden atau 13% menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Maka dari itu dapat diartikan bahwa, responden cenderung setuju atas pernyataan bahwa pembagian kelompok kerja sesuai dengan ketrampilan yang mereka miliki.

Untuk item ($X_{3.5}$) dengan keterangan bahwa saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain. Dari pernyataan tersebut sebanyak 10 responden atau 32% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 21 responden atau 68% menyatakan setuju. Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa, secara garis besar responden setuju bahwa mereka berhubungan baik dengan karyawan lain.

Untuk item ($X_{3.6}$) dengan keterangan bahwa saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain mendapat tanggapan sebanyak 9 responden atau 29% sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian sebanyak 21 responden atau 68% menyatakan setuju, dan 1 responden atau 3% menyatakan kurang setuju. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa, sebagian besar responden setuju bahwa mereka dapat bekerjasama dengan karyawan lain.

Untuk item ($X_{3.7}$) dengan keterangan bahwa atasan memberikan arahan yang jelas mendapatkan tanggapan yaitu sebanyak 9 responden atau 29% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, lalu disusul

dengan 19 responden atau 61% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden atau 10% menyatakan kurang setuju. Maka dari sini dapat disimpulkan bahwa para responden cenderung setuju bahwa atasan memberikan arahan yang jelas.

Untuk item (X_{1.8}) dengan keterangan bahwa atasan menampung aspirasi karyawan mendapatkan tanggapan bahwa sebanyak 7 responden atau 23% menyatakan mereka sangat setuju, kemudian sebanyak 23 responden atau 74% menyatakan mereka setuju. Untuk pilihan kurang setuju terdapat 1 responden atau 3%. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa responden dominan setuju dengan pernyataan bahwa atasan menampung aspirasi karyawan.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dibagi menjadi lima indikator yang dijabarkan menjadi delapan item pernyataan, adapun jawaban responden pada variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Skor Jawaban									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y _{.1}	11	35%	20	65%	0	0%	0	0%	0	0%
Y _{.2}	10	32%	20	65%	0	0%	1	3%	0	0%
Y _{.3}	5	16%	21	68%	5	16%	0	0%	0	0%
Y _{.4}	7	23%	20	65%	4	13%	0	0%	0	0%
Y _{.5}	12	39%	17	55%	2	6%	0	0%	0	0%
Y _{.6}	7	23%	20	65%	4	13%	0	0%	0	0%
Y _{.7}	14	45%	16	52%	0	0%	1	3%	0	0%
Y _{.8}	5	16%	23	74%	2	6%	1	3%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, untuk item (Y.1) dengan keterangan bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar mendapat tanggapan sebanyak 11 responden atau 35% memilih jawaban sangat setuju, dan sebanyak 20 responden atau 65% memilih jawaban setuju. Berdasarkan keterangan tersebut dapat diartikan bahwa responden secara garis besar cenderung setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

Untuk item (Y.2) dengan keterangan bahwa pekerjaan yang saya hasilkan minim dari kesalahan. Pernyataan tersebut mendapat tanggapan yaitu sebanyak 10 responden atau 32% menyatakan sangat setuju dan 20 responden atau 65% menyatakan setuju. Maka dapat diartikan bahwa, responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang mereka hasilkan minim dari kesalahan.

Untuk item (Y.3) dengan keterangan bahwa pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, yaitu sebanyak 5 responden atau 16% menyatakan sangat setuju. Lalu sebanyak 21 responden atau 68% menyatakan setuju, kemudian 5 responden atau 16% menyatakan kurang setuju. Dari sini dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang mereka hasilkan sudah sesuai dengan target perusahaan.

Untuk item (Y.4) dengan keterangan saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sebanyak 7 responden atau 23% memilih jawaban sangat setuju, lalu disusul sebanyak 20 responden atau 65% memilih

jawaban setuju. Selanjutnya ada 4 responden atau 13% memilih jawaban kurang setuju. Dari sini dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Untuk item (Y.5) dengan keterangan saya bertanggungjawab dengan hasil kerja saya. Di sini dapat dilihat bahwa sebanyak 12 responden atau 39% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 17 responden atau 55% menyatakan setuju, dan 2 responden atau 6% menyatakan kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju jika mereka bertanggungjawab dengan hasil kerjanya.

Untuk item (Y.6) dengan keterangan bahwa saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan mendapatkan tanggapan sebanyak 7 responden atau 23% menyatakan sangat setuju, lalu 20 responden atau 65% menyatakan setuju, selanjutnya ada 4 responden atau 13% menyatakan kurang setuju. Dalam hal ini maka dapat disimpulkan bahwa, responden secara garis besar cenderung menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa mereka hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Untuk item (Y.7) dengan keterangan bahwa saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja saya mendapatkan tanggapan sebanyak 14 responden atau 45% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, lalu disusul dengan 16 responden atau 52% menyatakan setuju, dan hanya 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju. Maka dari sini dapat disimpulkan bahwa

para responden cenderung setuju bahwa mereka dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

Untuk item (Y.8) dengan keterangan saya dapat membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan mendapatkan tanggapan sebanyak 5 responden atau 16% menyatakan mereka sangat setuju, kemudian sebanyak 23 responden atau 74% menyatakan mereka setuju. Untuk pilihan kurang setuju terdapat 2 responden atau 6%, sedangkan sisanya 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa responden dominan setuju dengan pernyataan bahwa mereka dapat membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan.

D. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar ke 31 responden karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Uji kesahihan dan keandalan kuesioner ini dilakukan dengan komputer menggunakan program IBM Statistics 26.

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir-butir kuesioner menggunakan metode *pearson's product moment correlation*. Suatu data dapat dikatakan valid ketika r_{hitung} lebih besar

dari pada r_{tabel} . Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 31 responden. Dalam penelitian ini, untuk mencari r_{tabel} menggunakan rumus $df = n - 2$ dengan n adalah banyaknya responden, maka dapat diperoleh $df = 31 - 2 = 29$ dengan nilai alpha sebesar 5% atau 0,05. Jadi, data dikatakan valid ketika nilai r_{hitung} pada *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3550. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi Islami (X_1)	X _{1.1}	0,754	0,3550	Valid
	X _{1.2}	0,490	0,3550	Valid
	X _{1.3}	0,534	0,3550	Valid
	X _{1.4}	0,486	0,3550	Valid
	X _{1.5}	0,621	0,3550	Valid
	X _{1.6}	0,761	0,3550	Valid
	X _{1.7}	0,795	0,3550	Valid
	X _{1.8}	0,808	0,3550	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,643	0,3550	Valid
	X _{2.2}	0,643	0,3550	Valid
	X _{2.3}	0,760	0,3550	Valid
	X _{2.4}	0,762	0,3550	Valid
	X _{2.5}	0,737	0,3550	Valid
	X _{2.6}	0,617	0,3550	Valid
	X _{2.7}	0,642	0,3550	Valid
	X _{2.8}	0,645	0,3550	Valid
Kepuasan Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,513	0,3550	Valid
	X _{3.2}	0,613	0,3550	Valid
	X _{3.3}	0,650	0,3550	Valid
	X _{3.4}	0,581	0,3550	Valid
	X _{3.5}	0,664	0,3550	Valid
	X _{3.6}	0,769	0,3550	Valid
	X _{3.7}	0,457	0,3550	Valid
	X _{3.8}	0,575	0,3550	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,635	0,3550	Valid
	Y ₂	0,640	0,3550	Valid
	Y ₃	0,386	0,3550	Valid
	Y ₄	0,670	0,3550	Valid
	Y ₅	0,568	0,3550	Valid
	Y ₆	0,629	0,3550	Valid
	Y ₇	0,397	0,3550	Valid

	Y ₈	0,623	0,3550	Valid
--	----------------	-------	--------	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item dari kuesioner mulai dari budaya organisasi islami (X_1), lingkungan kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini diketahui karena setiap instrumen pada tabel di atas memiliki r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang bisa dipercaya. Reliabilitas instrumen 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*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*, bila koefisien reliabilitasnya $>0,6$.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Organisasi Islami (X_1)	.817	8
Lingkungan Kerja (X_2)	.834	8
Kepuasan Kerja (X_3)	.740	8
Kinerja Karyawan (Y)	.694	8

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi islami (X_1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,817, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,834, variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai *cronbach's alpha*

sebesar 0,740, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,694. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikasinya $>0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal, dan begitu pula sebaliknya. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66240621
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.059
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari

nilai signifikasinya yaitu 0,05. Dalam hal ini maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkolerasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen atau variabel bebas. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkolerasi atau kolersi yang kuat antar variabel independen atau tidak terjadinya gejala multikolinearitas. Uji multikolonieritas menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan nilai *tolerance* >0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan untuk VIF jika nilai VIF<10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas, berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi Islami (X ₁)	.839	1.192
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.609	1.641
	Kepuasan Kerja (X ₃)	.673	1.485

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Bedasarkan tabel 4.8 di atas maka dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel budaya organisasi islami (X₁) memiliki nilai sebesar 0,839, untuk variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai sebesar 0,609, dan untuk variabel kepuasan kerja (X₃) memiliki nilai sebesar 0,673. Hal ini menunjukkan bahwa nilai dari ketiga variabel

tersebut lebih besar dari nilai *tolerance* yaitu 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan untuk nilai VIF dapat dilihat bahwa nilai untuk variabel budaya organisasi islami (X_1) memiliki nilai sebesar 1,192, untuk variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 1,641, dan untuk variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai sebesar 1,485. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas karena telah memenuhi syarat untuk nilai $VIF < 10,00$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan yang lain untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Di dalam model regresi linier yang baik, maka tidak boleh terjadi gejala heteroskedastisitas. Dalam pengujian, penulis menggunakan uji *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.514	2.941		-1.195	.243
	Budaya Organisasi Islami	.005	.064	.015	.073	.942
	Lingkungan Kerja	.090	.087	.241	1.036	.309
	Kepuasan Kerja	.045	.088	.112	.507	.616

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi islami (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,942, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,309, dan variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi 0,616. Hal ini menunjukkan bahwa nilai dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun hasil dari pengujian regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	1.464	4.881		.300	.767
	Budaya Organisasi Islami (X_1)	.299	.106	.364	2.805	.009
	Lingkungan Kerja (X_2)	.307	.144	.323	2.123	.043
	Kepuasan Kerja (X_3)	.329	.146	.326	2.250	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.9 di atas maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots b_nX_n$$

$$Y = 1,464 + 0,299X_1 + 0,307X_2 + 0,329X_3$$

Dari bentuk persamaan regresi di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,464 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu budaya organisasi islami (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan) atau = 0, maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 1,464 satuan.
- b. Koefisien regresi budaya organisasi islami (X_1) sebesar 0,299 menyatakan bahwa apabila variabel budaya organisasi islami (X_1) naik satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,299.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,307 menyatakan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_2) naik satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,307.
- d. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,329 menyatakan bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X_3) naik satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,329.

4. Uji Hipotesis

- a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial pada variabel budaya organisasi islami (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen atau variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen atau variabel terikat. Sedangkan bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan untuk variabel independen terhadap variabel dependen. Atau jika nilai dari signifikasinya $< 5\%$ atau $0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya.

Untuk mengetahui t_{tabel} menggunakan perhitungan $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$ yang berarti $t_{tabel} = t(0,05/2 ; 31-3-1) = 0,025$ (kolom) ; 27 (baris). Maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,05183. Dengan keterangan α adalah nilai signifikansi 5% atau $0,05$, n adalah jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel independen. Berikut ini merupakan hasil dari uji t:

Tabel 4. 11 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta			
1	(Constant)	1.464	4.881		.300	.767
	Budaya Organisasi Islami (X ₁)	.299	.106	.364	2.805	.009
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.307	.144	.323	2.123	.043
	Kepuasan Kerja (X ₃)	.329	.146	.326	2.250	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.10 di atas maka dapat disimpulkan:

- 1) Pengaruh variabel budaya organisasi islami (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi islami (X_1) adalah $2,805 > t_{tabel}$ dengan nilai $2,05183$. Selanjutnya untuk nilai signifikasinya diketahui sebesar $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi islami (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

- 2) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) adalah $2,123 > t_{tabel}$ dengan nilai $2,05183$. Selanjutnya untuk nilai signifikasinya diketahui sebesar $0,043 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

- 3) Pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap keputusan kinerja karyawan (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_3) adalah $2,250 > t_{tabel}$ dengan nilai $2,05183$. Selanjutnya untuk nilai signifikasinya diketahui sebesar $0,033 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu budaya organisasi islami (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_1 yang artinya bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F juga dapat dilihat pada nilai signifikansi $< 0,05$, maka diartikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya.

Untuk mengetahui F_{tabel} menggunakan perhitungan $F_{tabel} = F(k ; n-k)$ yang berarti $F_{tabel} = F(3 ; 31-3) = F(3 ; 28)$ (kolom) ; 28 (baris). Maka diperoleh nilai F_{tabel} 2,96. Dengan keterangan k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden. Berikut ini merupakan hasil dari uji F:

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.770	3	44.923	14.630	.000 ^b
	Residual	82.908	27	3.071		
	Total	217.677	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Islami (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa F_{hitung} dengan nilai sebesar 14,630 > F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,96. Signifikasinya diketahui memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi islami (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan jika nilai R^2 mendekati nilai 1, maka pengaruh yang diberikan semakin kuat. Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.577	1.752

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Islami (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan analisis pada tabel 4.12 di atas maka dapat dilihat bahwa nilai Adjusted *R Square* adalah sebesar 0,577 atau 57,7%. Ini berarti 57,7% variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu budaya organisasi islami (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Dan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.