

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Berdirinya CV. Sumenang Kediri

Perusahaan CV. Sumenang pertama berdiri pada tahun 1990 sebagai usaha kecil yang bergerak dibidang percetakan. Pada masa itu sumber daya perusahaan tergolong masih minim seperti tenaga kerja dan teknologi yang dimiliki masih berjumlah dua unit. Dengan sumber daya yang masih terbatas, perusahaan terus memenuhi kebutuhan klien dengan baik. Perusahaan memperoleh pemesanan oleh beberapa partai untuk membuat segala keperluan pemilu seperti baner, spanduk, dan media cetak lain yang berhubungan dengan pemilu. Sekitar tahun 2000 perkembangan perusahaan mulai meningkat. Produk pemesanan yang pada mulanya hanya berasal dari satu pihak, menjadi bertambah yaitu dari pihak pesantren, sekolah, dan lembaga lainnya. Sehingga dimasa itu perusahaan CV. Sumenang mengalami kejayaan dan peningkatan laba.

Hingga kini perusahaan terus meningkatkan kualitas dan pelayanan dalam melayani pemesanan dari klien. Perusahaan menambah berbagai sumber daya seperti mesin cetak, mesin potong dan komputer sebagai

penunjang dalam proses produksi. Dan setiap harinya perusahaan terus mengerjakan berbagai pemesanan hingga mencetak ribuan kertas.

2. Lokasi CV. Sumenang

CV. Sumenang Kediri beralamat di Jl. Letjend Suyoto II/24A (Tinalan Gang II Baru) Kediri.

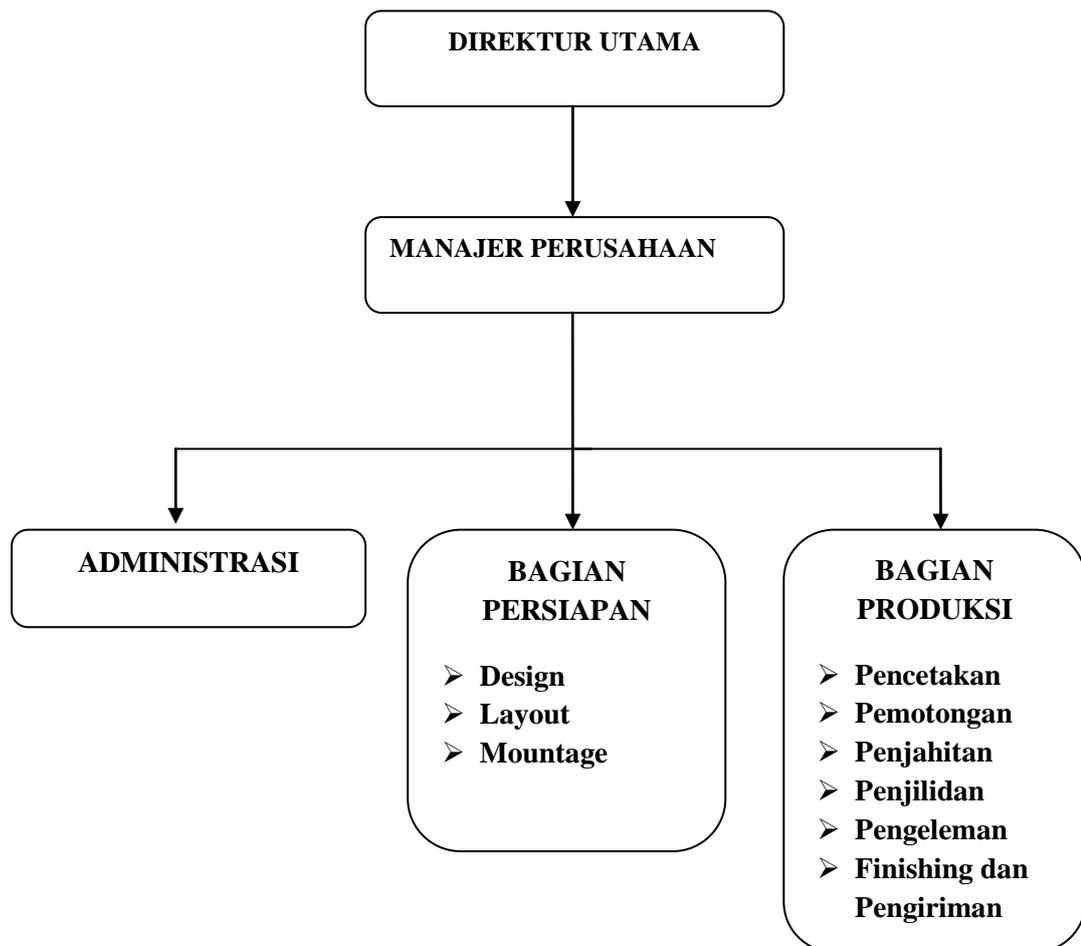
3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi CV. Sumenang Kediri yaitu didirikan dengan maksud dan tujuan untuk membentuk perusahaan jasa percetakan yang unggul dalam kualitas dan pelayanan.

Misi CV. Sumenang Kediri yaitu menyelenggarakan pelayanan jasa cetak bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang memuaskan dalam hal kualitas, mutu, ketepatan waktu, pelayanan dengan penuh tanggung jawab dan dengan harga yang wajar sehingga perusahaan mampu berkembang maju serta mampu mensejahterakan seluruh pihak yang terkait baik pelanggan, karyawan, pemilik perusahaan, mitra kerja dan masyarakat dilingkungan perusahaan dengan etika bisnis yang sesuai dengan syariat Islam.

4. Struktur Kepengurusan CV. Sumenang Kediri

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : Data yang diperoleh dari CV. Sumenang Kediri, 2017

5. Jumlah Pegawai CV. Sumenang dan bagian kerjanya

Jumlah karyawan di CV. Sumenang Kediri sebanyak 62 orang. Adapun daftar nama karyawan CV. Sumenang Kediri beserta bagian kerjanya sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Identitas Karyawan

No.	Nama	L/P	Bagian Kerja
1.	Sumenang	L	Direktur Utama CV. Sumenang
2.	Susi Purwaningtyas	P	Manajer CV. Sumenang
3.	Anik Widayati	P	Administrasi
4.	Yusuf Irawan	L	Kepala Bagian Persiapan
5.	Marlisa	P	Kepala Bagian Produksi
6.	Shodiqin	L	Staff Bagian Persiapan
7.	Muhammad Ilya' Ulumudin	L	Staff Bagian Persiapan
8.	Irwan Julianto	L	Staff Bagian Persiapan
9.	Y. Basuki	L	Staff Bagian Persiapan
10.	Achmad	L	Staff Bagian Persiapan
11.	Sa'dun Kholiq	L	Staff Bagian Persiapan
12.	Luxi Utama	L	Staff Bagian Persiapan
13.	Wahyu	L	Staff Bagian Persiapan
14.	Hariyono	L	Operator Mesin Cetak
15.	Andri N.	L	Operator Mesin Cetak
16.	Ali Muarifin	L	Operator Mesin Cetak
17.	Nanang Hendra Purba	L	Operator Mesin Cetak
18.	Moch. Bagus	L	Operator Mesin Cetak
19.	Yusuf Effendi	L	Operator Mesin Cetak
20.	Arin	L	Operator Mesin Cetak
21.	Faisal Riyadh Nasrullah	L	Operator Mesin Cetak
22.	Mohammad Hasim	L	Operator Mesin Cetak
23.	Mohammad Ustadi	L	Operator Mesin Cetak
24.	Rachmat Sony	L	Operator Mesin Cetak
25.	Sardi	L	Operator Mesin Cetak
26.	Ahmad Hanafi	L	Operator Mesin Cetak
27.	Mohammad Malik	L	Operator Mesin Cetak
28.	Muhammad Sahal	L	Operator Mesin Cetak
29.	Sumarni	L	Operator Mesin Potong
30.	Supriyanto	L	Operator Mesin Potong
31.	Yully Firmansyah	L	Operator Mesin Potong
32.	Catur Sunarto	L	Operator Mesin Potong
33.	Nanang K	L	Operator Mesin Potong
34.	Musni	L	Operator Mesin Potong
35.	Priyanto	L	Operator Mesin Potong
36.	Angga Dwi Wahyudi	L	Operator Mesin Potong

Lanjutan tabel.....

Lanjutan ...

No.	Nama	L/P	Bagian Kerja
37.	Yogi Krisnanto	L	Operator Mesin Potong
38.	Suyani	L	Operator Mesin Potong
40.	Ana Nuraida	P	Staff Bagian Produksi
41.	Sulikah Sri Utami	P	Staff Bagian Produksi
42.	Giyanti	P	Staff Bagian Produksi
43.	Lia Yunita	P	Staff Bagian Produksi
44.	Ana	P	Staff Bagian Produksi
45.	Yusi	P	Staff Bagian Produksi
46.	Ayu Tri Cahyani	P	Staff Bagian Produksi
47.	Ning Tyas	P	Staff Bagian Produksi
48.	Ettik	P	Staff Bagian Produksi
49.	Nur'aini	P	Staff Bagian Produksi
50.	Siti Naimah	P	Staff Bagian Produksi
51.	Agustina Widyastuty	P	Staff Bagian Produksi
52.	Hermin	P	Staff Bagian Produksi
53.	Nita	P	Staff Bagian Produksi
54.	Eni Siswati	P	Staff Bagian Produksi
55.	Ita Indriani	P	Staff Bagian Produksi
56.	Miawati	P	Staff Bagian Produksi
57.	Retno Septianingsih	P	Staff Bagian Produksi
58.	Tri Kurniawati	P	Staff Bagian Produksi
59.	Asih	P	Staff Bagian Produksi
60.	Yayuk Dwiani	P	Staff Bagian Produksi
61.	Eviyanti Nurlaily	P	Staff Bagian Produksi
62.	Mega	P	Staff Bagian Produksi
63.	Nana Kurnia	P	Staff Bagian Produksi
64.	Agustina	P	Staff Bagian Produksi

Sumber : Data yang diperoleh, 2017

6. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari CV. Sumenang Kediri yang berdomisili di Kediri. Adapun jumlah responden yang ditentukan peneliti sebagai sampel adalah sebanyak 62 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, hal ini dikarenakan jumlah

responden kurang dari 100 responden. Setiap responden diberikan lembar angket untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti.

7. Deskripsi Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Sumenang Kediri, maka diperlukan gambaran karakteristik responden. Adapun gambaran mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden CV. Sumenang Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	35	56,45%
2.	Perempuan	27	43,55%
Jumlah		62	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan CV. Sumenang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 56,45%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau 43,55%.

b. Usia Responden

Adapun mengenai usia responden CV. Sumenang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Usia Responden

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	17-29 tahun	29	46,77%
2.	30-49 tahun	29	46,77%
3.	> 50 tahun	4	6,45%
	Total	62	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia responden karyawan CV. Sumenang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berusia 17-29 tahun dan 30-49 tahun yang masing-masing berjumlah 29 orang atau 46,77%. Sedangkan sisanya responden dengan usia >50 tahun sebanyak 4 orang atau 6,45%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan CV. Sumenang yang diambil sebagai responden adalah berusia 17-29 tahun dan 30-49 tahun.

c. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden CV. Sumenang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Responden (orang)	Persentase (%)
1.	SD	1	1,61%
2.	SMP	7	11,29%
3.	SMA/SMK	51	82,25%
4.	S1	3	4,83%
Jumlah		62	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pendidikan responden karyawan CV. Sumenang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 51 orang atau 82,25%. Sedangkan sisanya responden dengan pendidikan SMP sebanyak 7 orang atau 11,39%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 3 orang atau 4,83% dan responden dengan pendidikan SD sebanyak 1 orang atau 1,61%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan CV. Sumenang yang diambil sebagai responden dengan pendidikan SMA.

d. Agama Responden

Adapun data mengenai agama responden CV. Sumenang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Agama Responden

	Frequency (Responden)	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muslim	62	100.0	100.0	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa agama responden karyawan CV. Sumenang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa seluruh responden adalah muslim yaitu sebanyak 62 orang atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan CV. Sumenang adalah muslim.

B. Data Penyajian Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan angket atau kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Angket yang digunakan oleh peneliti berupa pernyataan-pernyataan yang disertai dengan alternatif jawaban.

Berikut ini merupakan data-data hasil angket atau kuesioner mengenai pengaruh etos kerja Islami (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang merupakan variabel bebas, dan data kinerja karyawan (Y).

1. Etos kerja Islami (X_1)

Variabel etos kerja Islami (X_1) pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan etos kerja Islami dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Angket Etos Kerja Islami

No	Bobot	Skor	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	5	49	46	38	34	38	34	239	64,42%
2	Setuju	4	13	15	18	21	24	25	116	31,27%
3	Netral	3	-	1	6	6	-	3	16	4,31%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.6, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap variabel etos kerja Islami sebanyak 239 atau 64,42%. Kemudian tanggapan setuju sebanyak 116 atau 31,27%, dan pendapat netral sebanyak 16 atau 4,31%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju terhadap etos kerja Islami yang dimiliki karyawan pada CV. Sumenang Kediri.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja (X_2) pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Angket Disiplin Kerja

No	Bobot	Skor	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	5	31	27	35	36	33	34	196	52,69%
2	Setuju	4	29	30	27	25	26	27	164	44,09%
3	Netral	3	2	5	-	1	3	1	12	3,22%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap variabel disiplin kerja yaitu sebanyak 196 atau 52,69%. Kemudian tanggapan setuju sebanyak 164 atau 44,09%, dan pendapat netral sebanyak 12 atau 3,22%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju terhadap disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada CV. Sumenang Kediri.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Angket Kinerja Karyawan

No	Bobot	Skor	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	5	35	33	32	36	24	34	27	33	30	8	292	47,09%
2	Setuju	4	24	22	25	25	30	27	31	26	29	35	274	44,19%
3	Netral	3	3	7	5	1	8	1	4	3	2	19	53	8,55%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0,16%
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 292 atau 47,09%. Kemudian tanggapan setuju sebanyak 274 atau 44,19%, pendapat netral sebanyak 53 atau 8,55% dan pendapat tidak setuju sebanyak 1 atau 0,16%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju terhadap kinerja karyawan yang dimiliki karyawan pada CV. Sumenang Kediri.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah data berhasil dikumpulkan dan disusun dengan baik, maka langkah selanjutnya yaitu menganalisis data-data tersebut untuk mengadakan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Berikut ini merupakan hasil analisis jawaban responden pada pertanyaan angket yang telah disebarkan yaitu sebanyak dua variabel X dengan jumlah soal 12 item dan variabel Y

sebanyak 10 item. Dalam menganalisis kedua variabel tersebut dilalui oleh beberapa tahapan, yaitu diantaranya.

1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah sah atau tidak suatu kuesioner penelitian. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 62 responden sedangkan untuk menentukan r_{tabel} maka digunakan rumus $n-k-1$ sehingga diperoleh hasil $62-2-1= 59$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,213$ uji validitas dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dianggap tidak valid. Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel etos kerja Islami (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Etos Kerja Islami (X_1)	P1	0,683	0,213	Valid
	P2	0,677	0,213	Valid
	P3	0,831	0,213	Valid
	P4	0,773	0,213	Valid

Lanjutan tabel...

Lanjutan ...

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	P5	0,688	0,213	Valid
	P6	0,660	0,213	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	P7	0,827	0,213	Valid
	P8	0,783	0,213	Valid
	P9	0,803	0,213	Valid
	P10	0,786	0,213	Valid
	P11	0,774	0,213	Valid
	P12	0,610	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P13	0,604	0,213	Valid
	P14	0,783	0,213	Valid
	P15	0,823	0,213	Valid
	P16	0,744	0,213	Valid
	P17	0,714	0,213	Valid
	P18	0,797	0,213	Valid
	P19	0,756	0,213	Valid
	P20	0,671	0,213	Valid
	P21	0,614	0,213	Valid
	P22	0,313	0,213	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari variabel etos kerja Islami (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213).

b. Uji Reabilitas Instrumen

Dalam sebuah penelitian pengujian reabilitas instrumen dilakukan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dan diukur dengan reng yang sama. Berikut ini merupakan hasil uji reabilitas variabel etos kerja Islami (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Etos Kerja Islami (X_1)	0,877	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,861	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel yaitu variabel etos kerja Islami (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) > dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reabilitas dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal. Pada uji normalitas data ini digunakan uji normalitas data *One-Samples Kolmogorov-Smirnov Test* dengan asumsi data variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	2.93479025
Most Extreme	Absolute	.101
Differences	Positive	.072
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.795
Asymp. Sig. (2-tailed)		.553
a. Test distribution is Normal.		

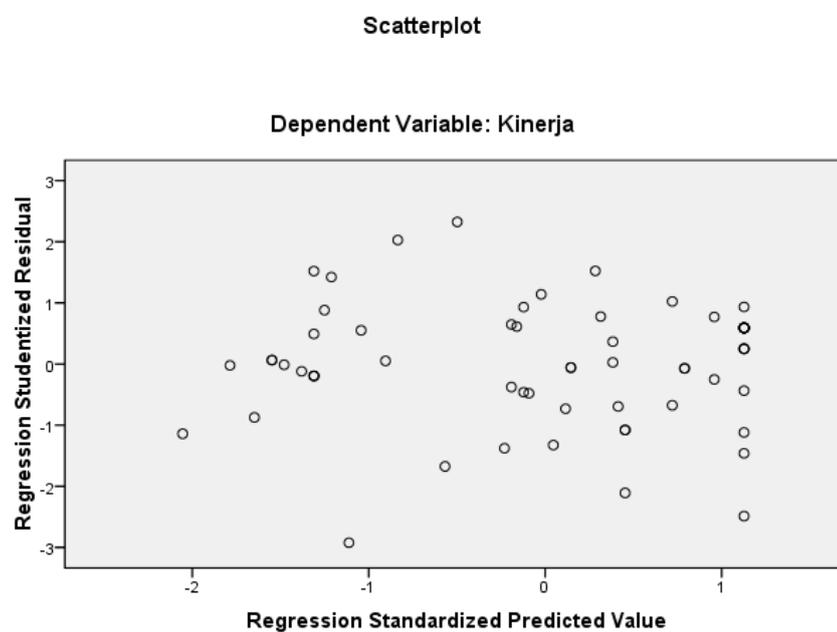
Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji *one sample kolmogorov-Smirnov* pada hasil output spss yang dapat dilihat pada tabel 4.11, bahwa signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,553. Karena $0,553 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dikatakan memiliki heteroskedastisitas apabila dalam grafik *Scatter Plots* tidak membentuk pola tertentu dan dibawah nol. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Data Primer yang diolah , 2017

Berdasarkan pada gambar 4.2 dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi. Selain melihat grafik *scatterplot*, pengujian heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji *glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan mentransformasi nilai residual

menjadi *absolut residual* dan meregresikan dengan variabel independen.

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* :

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (uji *glejser*)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.737	2.821		.616	.541
Etos Kerja Islami	-.029	.101	-.045	-.287	.775
Disiplin Kerja	.047	.115	.064	.410	.683

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai signifiakansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variabel*). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikoliniearitas). Gejala multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan *nilai Varian Inflation Faktor (VIF)*. Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,10

atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etos Kerja Islami	.703	1.423
	Disiplin Kerja	.703	1.423

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui nilai *tolance* dan VIF masing-masing variabel yaitu etos kerja Islami (X_1) dengan nilai 0,703 dan 1,423, disiplin kerja (X_2) dengan nilai 0,703 dan 1,432. Kedua nilai *tolerance* $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10 yang berarti model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, diantaranya semua data berdistribusi normal dan model harus bebas dari gejala multikolonieritas dan heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya sudah terbukti bahwa model persamaan yang telah diajukan dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini dapat dikatakan baik.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh secara parsial variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.747	4.361		2.006	.049
	Etos Kerja Islami (X1)	.751	.156	.510	4.826	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.533	.178	.317	3.000	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang berbentuk yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,747 + 0,751 X_1 + 0,533 X_2 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

b = koefisien regresi

Y = kinerja karyawan

X₁ = etos kerja Islami

X_2 = disiplin kerja

e = error

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan apabila etos kerja Islami, disiplin kerja sama konstan, maka kinerja karyawan di CV.Sumenang Kediri memiliki nilai konstan sebesar 8,747. Besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen dapat dijelaskan dibawah ini yaitu:

- a. Etos kerja Islami memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,751 dengan arah positif. Artinya semakin tinggi etos kerja Islami maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,533 dengan arah positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (etos kerja Islami dan disiplin kerja) secara parsial menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Tabel 4.15 Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.747	4.361		2.006	.049
	Etos Kerja Islami (X1)	.751	.156	.510	4.826	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.533	.178	.317	3.000	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari hasil pengujian SPSS 16 dapat diketahui bahwa variabel X_1 (etos kerja Islami) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,826 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen etos kerja Islami secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada variabel X_2 (disiplin kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,000 > t_{tabel} 2,001$ dan $sig = 0,004 < 0,05$ maka dapat artikan bahwa variabel independen disiplin kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen (etos kerja Islami dan dispilin kerja) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut ini adalah hasil perhitungan uji F :

Tabel 4.16 Hasil Uji F atau Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.382	2	304.691	34.216	.000 ^a
	Residual	525.393	59	8.905		
	Total	1134.774	61			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja Islami (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan uji ANOVA atau F test pada tabel 4.16, diperoleh F hitung sebesar 34,216 dan dengan jumlah ($F(k; n-k) = F(2; 60)$) F tabel sebesar 3,15 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen (etos kerja Islami dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri.

c. Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara 0 sampai 1. Apabila nilai R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati

0 maka semakin lemah variabel independen menerangkan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada hasil output spss dibawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji R² (koefisien determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.521	2.98412

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja Islami (X1)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat diketahui nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,537. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (etos kerja Islami dan disiplin kerja) dalam menjelaskan kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri adalah sebesar 53,7%. Sementara sisanya sebesar 46,3% (100% - 53,7%), dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.