

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Profil Perusahaan

Dengan semakin berkembang pesatnya persaingan di bidang bisnis kuliner khususnya rumah makan dengan aneka masakan dengan konsep lesehan, berdirilah rumah makan sejak tanggal 12 April 2008 dengan nama Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung yang beralamat di Jalan MT. Haryono Nomor 77, Bago, Tulungagung, Jawa Timur. NPWP: 47.064.048.3-629.000.

Waroeng Kampoeng AG One adalah sebuah warung lesehan yang menyediakan makanan tradisional khas Jawa Timur khususnya kota Tulungagung yang memiliki konsep akur dan guyub menjadi satu, yang mana dalam usahanya siap untuk memberikan sebuah pelayanan yang terbaik dengan motto “Akur dan Guyub Melayani Dengan Hati”.¹²³

Yang melatar belakangi berdirinya Wareong Kampoeng AG One Tulungagung di antaranya adalah semakin berkembang pesatnya tingkat persaingan dunia bisnis khususnya dalam bidang

¹²³ Proposal Kegiatan Kerjasama Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung, 2011.

kuliner yang mulai melupakan masakan khas nusantara khususnya cita rasa aneka masakan kota Tulungagung, Jawa Timur, memperkenalkan produk-produk masakan khas kota Tulungagung Jawa Timur dengan ikut serta membudayakan program wisata kuliner di kota Tulungagung Jawa Timur, mengurangi tingkat angka pengangguran di kalangan generasi muda penerus bangsa yang banyak disebabkan sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan, sebagai wadah pemberdayaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya generasi muda supaya bisa terampil dan mampu berpola pikir yang mandiri, menciptakan Kawasan Penghijauan (*Greend Country*) yang bersih dan rindang sebagai apresiasi kepedulian generasi muda terhadap kelestarian alam daerah khususnya kota Tulungagung, Jawa Timur, dan menciptakan sebuah obyek penggerak peduli akan kampoeng yang hijau, bersih dan rindang di kalangan masyarakat kota Tulungagung, Jawa Timur.

b. Lokasi Perusahaan

Lokasi Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung berada di samping Jalur Jalan Raya, yang beralamatkan di Jalan MT. Haryono Nomor 77B, Bago, Tulungagung (Utara SD Bago Tingkat \pm 100 meter Barat Jalan Raya).

Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung menyediakan berbagai menu makanan dan minuman. Diantara menu makanannya adalah aneka masakan nasi goreng, ayam kampung, kepiting, cumi-cumi, mie, gurami, udang, sayur, dan masih banyak menu makanan lainnya. Sedangkan menu minuman diantaranya adalah es warna-warni AG One, aneka minuman teh, kopi, aneka minuman jus, dan masih banyak lagi menu minuman lainnya. Waroeng Kampoeng AG One juga melayani pesanan diantaranya special tumpeng, catering, prasmanan, nasi kotak, pesan antar (*delivery order*), dan service masakan. Selain itu juga melayani pesanan catering untuk acara rapat atau pertemuan, resepsi, ulang tahun, wisuda maupun hajatan atau tasyakuran.

e. Struktur Organisasi:

1) Direktur : Nur Wakhidun, S.AB.

2) Manajer : Nur Wakhidun, S.AB.

3) Supervisor Keuangan:

a) Admin dan Perpajakan: Fitri

Nikmah

b) Kasir: Novi
Evi
Tesa
Siska
Armi

4) Supervisor Dapur :

a) Koki:	Farid	b) Helper:	Erik
	Aldiks		Palil
	Rohim		Hari
			Slamet
			Riko S.
			Fuad

c) Checker:	Rensi	d) Purchasing:	Jumlah
	Novita		

e) Bartender: Agung
Imam
Riko P.
Bayu

5) Supervisor Marketing :

a) Waiters:	Lujeng	b) Event:	Dwi
	Sari		Eko
	Ira		Agus
	Heni		Zanu
	Angger		Intan
	Dimas		
	Mirna		

f. Tugas dan tanggung jawab karyawan

1) Direktur:

- a) Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b) Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan.

2) Manajer:

- a) Memimpin perusahaan pada bidangnya.
- b) Mengatur dan mengendalikan perusahaan.
- c) Mengembangkan perusahaan.
- d) Mengevaluasi pencapaian perusahaan.
- e) Mengatasi masalah perusahaan.
- f) Meningkatkan kualitas perusahaan.

3) Admin Keuangan:

- a) Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.

- b) Menyusun dan membuat laporan keuangan.
 - c) Menyusun dan membuat laporan perpajakan.
 - d) Menyusun dan membuat anggaran pendapatan dan belanja restoran secara periodik.
 - e) Melakukan pembayaran gaji karyawan.
- 4) Kasir:
- a) Membersihkan dan merapikan area kasir.
 - b) Cek dan hitung ulang uang modal kasir dan uang receh atau pecahan yang berfungsi sebagai uang tukaran.
 - c) Melakukan transaksi dengan baik, ramah, cepat, dan akurat.
 - d) Serah terima modal dengan kasir berikutnya pada saat pergantian shift.
 - e) Mencatat transaksi harian perusahaan.
- 5) Koki:
- a) Bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional bagian pembuatan menu makanan.
 - b) Menjaga secara keseluruhan kualitas bahan baku dan menu yang dijual oleh rumah makan.
 - c) Menciptakan menu-menu baru sebagai pengembangan dari menu yang sudah ada.
 - d) Membuat standar resep menu rumah makan beserta biayanya.

6) Helper:

- a) Membantu koki dalam pembuatan menu makanan.
- b) Mempersiapkan bahan-bahan makanan yang akan diolah.

7) Checker:

- a) Bertugas menangani pesanan tamu untuk diserahkan ke dapur.
- b) Mengontrol makanan sebelum diantarkan ke meja tamu.

8) Purchasing:

Bertugas dalam pengadaan barang dan bahan baku produksi di rumah makan.

9) Bartender:

- a) Membuat minuman sesuai dengan order dari tamu sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- b) Turut mengawasi dan meningkatkan standard dengan kualitas yang tinggi dengan memberikan pelayanan yang terbaik.
- c) Memahami dan menguasai pengetahuan mengenai minuman.
- d) Memeriksa kelengkapan stok minuman maupun peralatan yang diperlukan.

10) Waiters:

- a) Membersihkan dan menyiapkan meja tamu sebelum rumah makan dibuka.
- b) Menyambut dan melayani tamu dengan sopan.

- c) Menawarkan menu makana dan minuman kepada tamu (*taking order*).
- d) Menyajikan minuman dan menyajikan makanan (*presentation menu*).
- e) Mengambil piring-piring dan gelas-gelas kotor dan sampah.

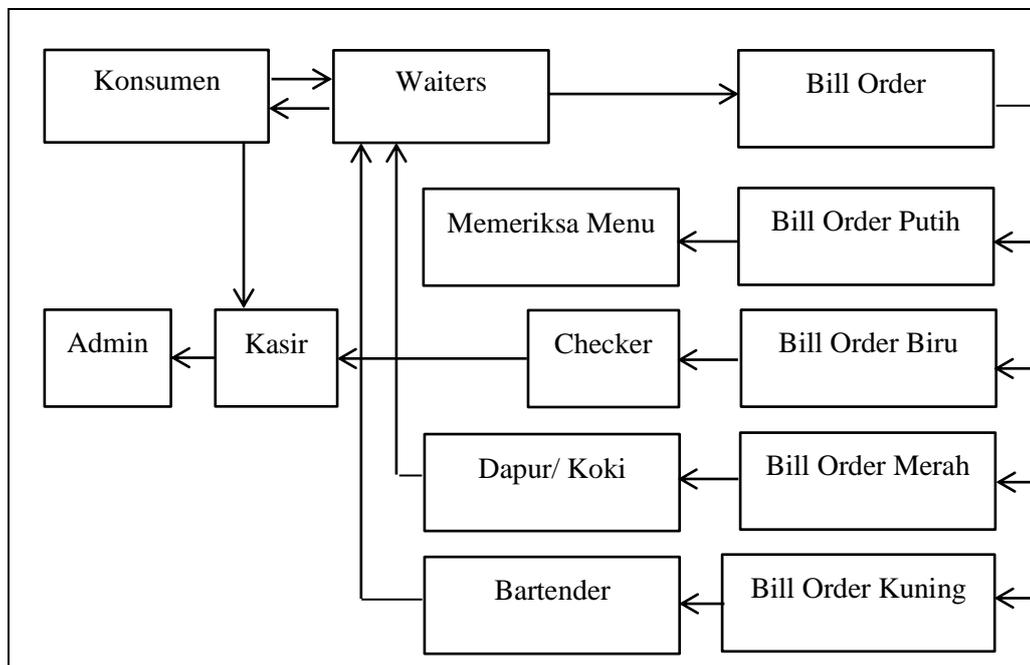
11) Event:

- a) Membuat strategi promosi dan media promosi.
- b) Menjalin kerjasama dengan pihak luar.
- c) Bertanggung jawab atas kesuksesan semua event dan pelayanan serta kegiatan marketing/promosi lainnya.

g. Sistem dan Prosedur Alur Penjualan/Pelayanan:

Gambar 4.3

**Sistem dan Prosedur Alur Penjualan/Pelayanan Konsumen
Waroeng Kampong AG One Tulungagung**



Keterangan:

- 1) Saat konsumen datang, waiters menyambut dan menawarkan serta mengantarkan ke tempat yang telah disediakan.
- 2) Waiters menawarkan menu makanan dan minuman kepada tamu (*taking order*), setelah tamu menentukan menu makanan, pesanan dicatat pada bill order.
- 3) Bill order ada 4 jenis yaitu:
 - a) Bill order putih : untuk memeriksa apakah menu sudah keluar.
 - b) Bill order biru : untuk checker dan diteruskan ke kasir guna input transaksi, kemudian diteruskan ke admin (checklist transaksi).
 - c) Bill order merah : untuk dapur/ koki dan diproses guna pembuatan makanan.
 - d) Bill order kuning : untuk bartender guna pembuatan minuman.
- 4) Setelah menu siap, waiters mengantarkan dan menghadirkan menu pesanan kepada para tamu.
- 5) Setelah tamu selesai, waiters mengantarkan ke kasir dan melakukan checklist makanan yang ingin dibungkus.
- 6) Kasir menerima pembayaran dan memberikan struk pembayaran kepada tamu.

h. Personalia dan Hubungan Perburuhan

1) Jumlah karyawan dan kualitasnya

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan, karena fungsi karyawan atau tenaga kerja merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung. Sampai saat ini perusahaan mempunyai kurang lebih 35 karyawan, dimana dari jumlah tersebut terbagi menjadi 3 bagian, yaitu 7 supervisor keuangan, 16 supervisor dapur, dan 12 supervisor marketing.

2) Jam kerja karyawan

Jam kerja karyawan ditetapkan setiap harinya selama 13 jam. Pada umumnya jam kerja dimulai pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 14.00 WIB pada shift pertama, dan pukul 14.00 WIB sampai pukul 22.00 WIB pada shift kedua. Karyawan bekerja dengan sistem shift sehingga karyawan bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan.

3) Kompensasi

Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak diberikan kepada personalia untuk mencapai tujuan. Kompensasi atau upah yang ditetapkan diperusahaan mengacu pada standart yang disesuaikan UMK, jenis atau bidang pekerjaan, dan ketrampilan tenaga kerja yang bersangkutan.

4) Tunjangan

Untuk memotivasi karyawan perusahaan memberikan beberapa fasilitas diantaranya perusahaan berupaya mempertahankan kebutuhan kerohanian karyawan dengan membangun sarana ibadah dan memberikan tunjangan pada hari-hari tertentu, misalnya tunjangan Hari Raya Idul Fitri.

2. Deskripsi Responden

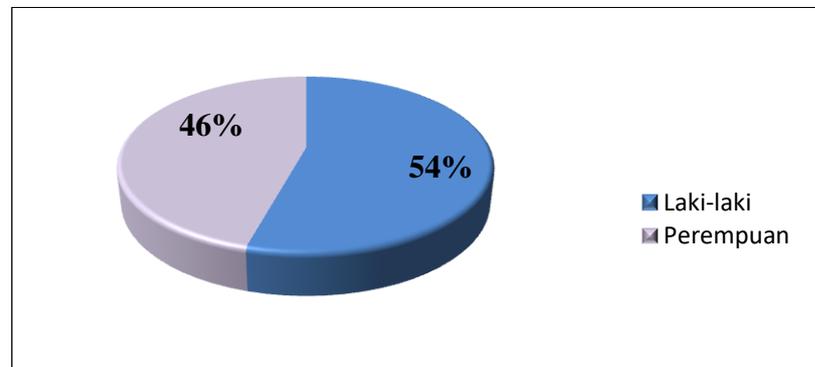
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung. Adapun jumlah sampelnya sebanyak 35 karyawan dengan teknik *Sampling Jenuh*. Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti.

3. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari semua karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dari karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung sebagai berikut:

Gambar 4.4**Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

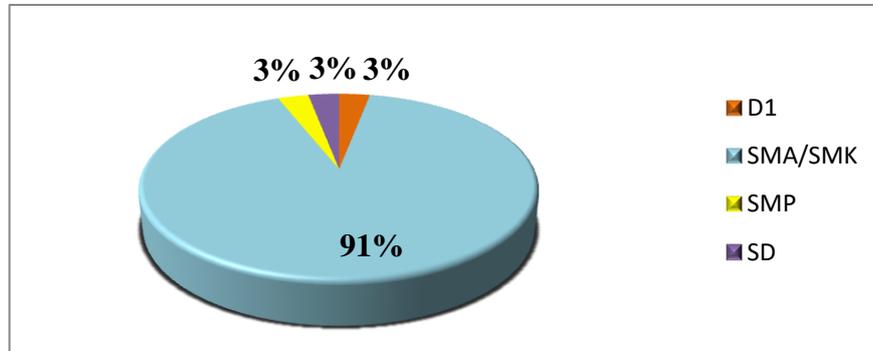
Dari diagram diatas, berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa prosentase responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 54% (19 orang), sedangkan responden perempuan sebanyak 46% (16 orang).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian, jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Gambar 4.5

Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



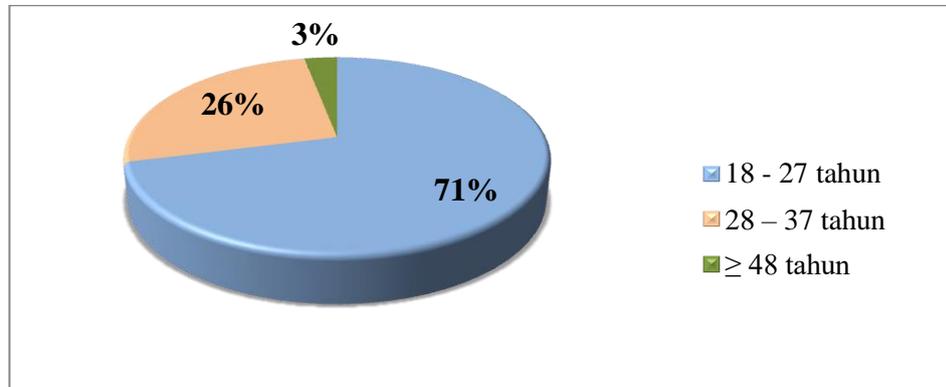
Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah prosentase terbesar dimiliki oleh responden dengan tingkat pendidikan SMK sebanyak 91% (32 orang), selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D1 sebanyak 3% (1 orang), responden tingkat pendidikan SMP sebanyak 3% (1 orang) dan responden tingkat pendidikan SD sebanyak 3% (1 orang).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian, jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Gambar 4.6
Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Usia



Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Berdasarkan usia, jumlah prosentase terbesar dimiliki oleh responden dengan usia 18 - 27 tahun sebanyak 71% (25 orang), selanjutnya diikuti responden dengan usia 28-37 tahun sebanyak 26% (9 orang), dan responden dengan usia ≥ 38 tahun sebanyak 3% (1 orang).

4. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi berguna untuk mengetahui tentang penyebaran jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarkan kepada para karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung, berdasarkan item-item pernyataan dari sub variabel etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, insentif, dan kinerja karyawan. Dengan jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Keterangan lebih lanjut akan diperjelas dengan hasil kuesioner yang sudah di dapat sebagai berikut:

a. Sub Variabel Etos Kerja Islami (X1)

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Sub Variabel Etos Kerja Islami (X₁)

Item	Skor Jawaban										Mean	Std. Dev
	STS		TS		RR		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0	0	0	0	0	11	31	24	69	4,69	0,471
X1.2	0	0	0	0	0	0	16	46	19	54	4,54	0,505
X1.3	0	0	0	0	0	0	19	54	16	46	4,46	0,505
X1.4	0	0	0	0	0	0	26	74	9	26	4,26	0,443
X1.5	0	0	0	0	1	3	23	66	11	31	4,29	0,519
Total											4,45	0,489

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Keterangan:

X1.1= Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mengetahui bahwa waktu sangat berharga.

X1.2 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya bekerja dengan ikhlas dalam rangka beribadah kepada Allah SWT.

X1.3 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa harus bergantung pada kejujuran dalam melakukan pekerjaan.

X1.4 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memiliki komitmen dan tidak mudah menyerah dalam bekerja.

X1.5 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memiliki sikap konsisten, memiliki pendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, terdapat 5 (lima) kriteria jawaban terhadap 5 (item) pernyataan dari variabel etos kerja Islami. Data diperoleh sebagai berikut:

- 1) Item saya mengetahui bahwa waktu sangat berharga (X1.1). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang menyatakan setuju, dan 24 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa waktu sangat berharga.
- 2) Item saya bekerja dengan ikhlas dalam rangka beribadah kepada Allah SWT (X1.2). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang menyatakan setuju, dan 19 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka bekerja dengan ikhlas dalam rangka beribadah kepada Allah SWT.
- 3) Item saya merasa harus bergantung pada kejujuran dalam melakukan pekerjaan (X1.3). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang menyatakan setuju, dan 16 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka harus bergantung pada kejujuran dalam melakukan pekerjaan

- 4) Item saya memiliki komitmen dan tidak mudah menyerah dalam bekerja (X1.4). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 26 orang menyatakan setuju, dan 9 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka memiliki komitmen dan tidak mudah menyerah dalam bekerja.
- 5) Item saya memiliki sikap konsisten, memiliki pendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh (X1.5). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang menyatakan ragu-ragu, 23 orang menyatakan setuju, dan 11 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka memiliki sikap konsisten, memiliki pendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban untuk variabel X1 adalah setuju (4.45). Nilai tertinggi terdapat pada indikator pernyataan nomor 1 dengan nilai 4.69 sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pernyataan nomor 4 dengan nilai 4,26. jika dilihat dari nilai standar deviasi, indikator pernyataan nomor 3 memiliki nilai 0.443 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang homogen. Sedangkan indikator pernyataan nomor 5 memiliki nilai 0.519 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang paling heterogen

b. Sub Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Sub Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Item	Skor Jawaban										Mean	Std. Dev
	STS		TS		RR		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0	0	0	0	0	19	54	16	46	4,46	0,505
X2.2	0	0	0	0	2	6	23	66	10	28	4,23	0,547
X2.3	0	0	0	0	0	0	21	60	14	40	4,40	0,497
X2.4	0	0	0	0	2	6	30	86	3	8	4,03	0,382
X2.5	0	0	0	0	0	0	14	40	21	60	4,60	0,497
Total											4,34	0,486

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Keterangan:

X2.1 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya dituntut oleh pimpinan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan perubahan mengenai pekerjaan tanpa takut resiko.

X2.2 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa bahwa saya selalu diajak untuk melakukan terobosan-terobosan dalam mengembangkan bisnis.

X2.3 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya diberikan motivasi oleh pimpinan agar selalu melakukan yang terbaik dalam bekerja.

X2.4 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa dituntun oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja.

X2.5 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa pimpinan selalu mendukung, membesarkan hati, dan memberikan imbalan atas prestasi kerja saya.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, terdapat 5 (lima) kriteria jawaban terhadap 5 (item) pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan. Data diperoleh sebagai berikut:

- 1) Item saya dituntut oleh pimpinan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan perubahan mengenai pekerjaan tanpa takut resiko (X2.1). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang menyatakan setuju, dan 16 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa dituntut oleh pimpinan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan perubahan mengenai pekerjaan tanpa takut resiko.
- 2) Item saya merasa bahwa saya selalu diajak untuk melakukan terobosan-terobosan dalam mengembangkan bisnis (X2.2). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang menyatakan ragu-ragu, 23 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka selalu diajak untuk melakukan terobosan-terobosan dalam mengembangkan bisnis.
- 3) Item saya diberikan motivasi oleh pimpinan agar selalu melakukan yang terbaik dalam bekerja (X2.3). Berdasarkan

tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang menyatakan setuju, dan 14 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka diberikan motivasi oleh pimpinan agar selalu melakukan yang terbaik dalam bekerja.

- 4) Item saya merasa dituntun oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja (X2.4). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang menyatakan ragu-ragu, 30 orang menyatakan setuju, dan 3 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa dituntun oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja.
- 5) Item saya merasa pimpinan selalu mendukung, membesarkan hati, dan memberikan imbalan atas prestasi kerja saya (X2.5). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang menyatakan setuju, dan 21 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa pimpinan selalu mendukung, membesarkan hati, dan memberikan imbalan atas prestasi kerja saya.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban untuk variabel X2 adalah setuju (4,34). Nilai tertinggi terdapat pada indikator pernyataan nomor 5 dengan nilai 4.60 sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pernyataan

nomor 4 dengan nilai 4,03. Jika dilihat dari nilai standar deviasi, indikator pernyataan nomor 4 memiliki nilai 0.382 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang homogen. Sedangkan indikator pernyataan nomor 2 memiliki nilai 0.547 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang paling heterogen.

c. Sub Variabel Insentif (X3)

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Sub Variabel Insentif (X₃)

Item	Skor Jawaban										Mean	Std. Dev
	STS		TS		RR		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0	0	0	0	0	17	49	18	51	4,51	0,507
X3.2	0	0	0	0	2	6	19	54	14	40	4,34	0,591
X3.3	0	0	0	0	3	9	22	63	10	28	4,20	0,584
X3.4	0	0	0	0	6	17	24	69	5	14	4,97	0,568
X3.5	0	0	0	0	0	0	19	54	16	46	4,46	0,505
Total											4,50	0,551

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Keterangan:

X3.1 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mendapatkan bonus atas meningkatnya jumlah penjualan.

X3.2 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mendapatkan bonus atas meningkatnya volume kerja.

X3.3 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mendapatkan pujian saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

X3.4 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya diikutkan dalam workshop atau pelatihan ketika bisa bekerja dengan baik.

X3.5 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa komunikasi terjamin dengan baik antara karyawan dan pimpinan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan, terdapat 5 (lima) kriteria jawaban terhadap 5 (item) pernyataan dari variabel insentif. Data diperoleh sebagai berikut:

- 1) Item saya mendapatkan bonus atas meningkatnya jumlah penjualan (X3.1). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 17 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka mendapatkan bonus atas meningkatnya jumlah penjualan.
- 2) Item saya mendapatkan bonus atas meningkatnya volume kerja (X3.2). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang menyataka ragu-ragu, 19 orang menyatakan setuju, dan 14 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka mendapatkan bonus atas meningkatnya volume kerja.

- 3) Item saya mendapatkan pujian saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (X3.3). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 3 orang menyatakan ragu-ragu, 22 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka mendapatkan pujian saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 4) Item saya diikutkan dalam workshop atau pelatihan ketika bisa bekerja dengan baik (X3.4). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang menyatakan ragu-ragu, 24 orang menyatakan setuju, dan 5 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka diikutkan dalam workshop atau pelatihan ketika bisa bekerja dengan baik.
- 5) Item saya merasa komunikasi terjamin dengan baik antara karyawan dan pimpinan (X3.5). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang menyatakan setuju, dan 16 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa komunikasi terjamin dengan baik antara karyawan dan pimpinan.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban untuk variabel X1 adalah setuju (4.50). Nilai tertinggi terdapat pada indikator pernyataan nomor 4 dengan nilai 4,97

sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pernyataan nomor 3 dengan nilai 4,20. Jika dilihat dari nilai standar deviasi, indikator pernyataan nomor 5 memiliki nilai 0.505 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang homogen. Sedangkan indikator pernyataan nomor 2 memiliki nilai 0.591 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang paling heterogen.

d. Sub Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Mean	Std. Dev
	STS		TS		RR		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0	0	0	0	0	7	20	28	80	4,80	0,406
Y.2	0	0	0	0	0	0	29	83	6	17	4,17	0,382
Y.3	0	0	0	0	2	6	32	91	1	3	3,97	0,296
Y.4	0	0	0	0	1	3	20	57	14	40	4,37	0,547
Y.5	0	0	0	0	0	0	14	40	21	60	4,60	0,497
Total											4,38	1,426

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Keterangan:

Y.1 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidang saya.

Y.2 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Y.3 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya melakukan pekerjaan yang seharusnya saya kerjakan dengan benar tanpa harus diberitahu.

Y.4 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memiliki kemampuan menguasai dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y.5 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan, terdapat 5 (lima) kriteria jawaban terhadap 5 (item) pernyataan dari variabel kinerja karyawan. Data diperoleh sebagai berikut:

- 1) Item saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidang saya (Y.1). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 7 orang menyatakan setuju, dan 28 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidangnya.
- 2) Item saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y.2). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 29 orang menyatakan setuju, dan 6 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- 3) Item saya melakukan pekerjaan yang seharusnya saya kerjakan dengan benar tanpa harus diberitahu (Y.3). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang menyatakan ragu-ragu, 32 orang menyatakan setuju, dan 1 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka melakukan pekerjaan yang seharusnya saya kerjakan dengan benar tanpa harus diberitahu.
- 4) Item saya memiliki kemampuan menguasai dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan (Y.4). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang menyatakan ragu-ragu, 20 orang menyatakan setuju, dan 14 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka memiliki kemampuan menguasai dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Item saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja (Y.5). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang menyatakan setuju, dan 21 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa mereka mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban untuk variabel X1 adalah setuju (4.38). Nilai tertinggi terdapat pada indikator pernyataan nomor 1 dengan nilai 4.80 sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pernyataan

nomor 3 dengan nilai 3,97. Jika dilihat dari nilai standar deviasi, indikator pernyataan nomor 3 memiliki nilai 0.296 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang homogen. Sedangkan indikator pernyataan nomor 4 memiliki nilai 0.497 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang paling heterogen.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir instrumen. Dalam pengujian validitas instrumen pada penelitian ini digunakan analisa dengan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total.

Validitas dari indikator dianalisis dengan mencari nilai r tabel dengan $N = 35$ pada signifikansi 5% sehingga ditemukan nilai r tabel sebesar 3,334.

Keputusan Uji Validitas:¹²⁴

- 1) Bila r hitung ($r_{pearson}$) $\geq r$ tabel; artinya pernyataan tersebut valid.
- 2) Bila r hitung ($r_{pearson}$) $< r$ tabel; artinya pernyataan tersebut tidak valid.

¹²⁴ Nova Oktavia, *Sistematika Penulisan...*, hal. 55

Hasil uji validitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas X₁

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,791	0,334	Valid
X1.2	0,742	0,334	Valid
X1.3	0,799	0,334	Valid
X1.4	0,583	0,334	Valid
X1.5	0,558	0,334	Valid

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel etos kerja Islami lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu (X1.1) $0,791 > 0,334$, (X1.2) $0,742 > 0,334$, (X1.3) $0,799 > 0,334$, (X1.4) $0,583 > 0,334$, dan (X1.5) $0,558 > 0,334$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel etos kerja Islami yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas X₂

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,646	0,334	Valid
X2.2	0,749	0,334	Valid
X2.3	0,707	0,334	Valid
X2.4	0,519	0,334	Valid
X2.5	0,778	0,334	Valid

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu (X2.1) $0,646 > 0,334$, (X2.2) $0,749 > 0,334$, (X2.3) $0,707 > 0,334$, (X2.4) $0,519 > 0,334$, dan (X1.5) $0,778 > 0,334$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas X_3

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,759	0,334	Valid
X3.2	0,597	0,334	Valid
X3.3	0,720	0,334	Valid
X3.4	0,683	0,334	Valid
X3.5	0,760	0,334	Valid

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel insentif lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu (X3.1) $0,759 > 0,334$, (X3.2) $0,597 > 0,334$, (X3.3) $0,720 > 0,334$, (X3.4) $0,683 > 0,334$, dan (X3.5) $0,760 > 0,334$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel insentif yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Y

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,704	0,334	Valid
Y.2	0,642	0,334	Valid
Y.3	0,426	0,334	Valid
Y.4	0,628	0,334	Valid
Y.5	0,763	0,334	Valid

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu (Y.1) $0,704 > 0,334$, (Y.2) $0,642 > 0,334$, (Y.3) $0,426 > 0,334$, (Y.4) $0,628 > 0,334$, dan (Y.5) $0,763 > 0,334$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Jadi, seluruh item pernyataan dari variabel X_1 (etos kerja Islami), variabel X_2 (gaya kepemimpinan), variabel X_3 (Insentif) dan variabel Y (kinerja karyawan) adalah valid dan dapat memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil, atau konsisten dalam mengukur apa yang diinginkan.

Keputusan uji reliabilitas:¹²⁵

- 1) Bila nilai Cronbach's Alpha \geq konstanta (0,6), maka pernyataan reliabel.
- 2) Bila nilai Cronbach's Alpha $<$ konstanta (0,6), maka pernyataan tidak reliabel.

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, insentif, dan kinerja karyawan:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Etos Kerja Islami (X_1)	0,731	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,716	Reliabel
3	Insentif (X_3)	0,738	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,630	Reliabel

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan dari variabel etos kerja Islami (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), insentif (X_3), dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian berasal dari populasi yang

¹²⁵ Nova Oktavia, *Sistematika Penulisan...*, hal. 55

sebenarnya normal. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Kemudian pengolahannya menggunakan aplikasi software SPSS 16.0.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Etos kerja Islami	Gaya Kepemimpinan	Insentif	Kinerja Karyawan
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^a	Mean	22.23	21.71	21.49	21.91
	Std. Deviation	1.699	1.673	1.931	1.380
Most Extreme Differences	Absolute	.223	.179	.148	.153
	Positive	.134	.151	.109	.132
	Negative	-.223	-.179	-.148	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.318	1.059	.875	.907
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062	.212	.428	.383

a. Test distribution is Normal.

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017*.

Dari hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari uji *Kolmogorov Smirnov* dengan hasil 1,318 untuk variabel etos kerja Islami, 1,059 untuk gaya kepemimpinan, 0,875 untuk insentif dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,907. Sedangkan pada angka probabilitas atau Asymp. Signifikansi (2-tailed) sebesar 0,062 untuk etos kerja Islami, 0,212 untuk gaya kepemimpinan, 0,428 untuk insentif dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,383. Artinya, nilai signifikansi atau

probabilitas lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan distribusi variabel tersebut normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan antara dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi variabel ketiga yang berada di luar model.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1) Nilai Tolerance:

Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

2) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Tabel 4.11**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etos kerja Islami	.702	1.424
	Gaya Kepemimpinan	.718	1.393
	Insentif	.783	1.278

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Dari tabel uji multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel Tolerance etos kerja Islami 0,702, variabel gaya kepemimpinan 0,718, dan variabel insentif 0,783 lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel etos kerja Islami 1,424, variabel gaya kepemimpinan 1,393, dan variabel insentif 1,278 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

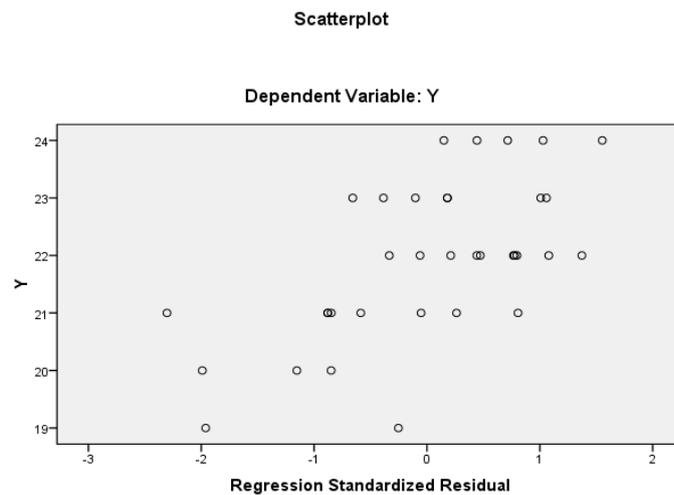
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.7

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa pada model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi atau residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian

menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan pada uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

- 1) $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- 2) $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- 3) $DL-DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Secara umum patokan yang digunakan dalam melihat angka D-W yakni:

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Angka D-W di bawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Berikut adalah hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.605	.566	.909	1.962

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Berdasarkan gambar diatas, nilai *Durbin-Watson* pada *model summary* adalah sebesar 1,962. Hal ini berarti model regresi di atas tidak terdapat masalah autokorelasi, sehingga model regresi layak digunakan.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ditujukan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Regresi berganda dapat didefinisikan sebagai pengaruh antara lebih dari 2 variabel, di mana terdiri dari 2 atau lebih variabel *independent/* bebas dan 1 variabel *dependent/* terikat dan juga digunakan untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*).¹²⁶

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.102	2.466		2.069	.047
X1	.266	.109	.328	2.432	.021
X2	.247	.110	.300	2.250	.032
X3	.257	.091	.360	2.817	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

¹²⁶ Albert Kurniawan, *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*, (Yogyakarta: MediaKom, 2009), hal. 52

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Maka dari tabel diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 5,102 + 0,266X_1 + 0,247X_2 + 0,257X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien

X_1 = Etos Kerja Islami

X_2 = Gaya Kepemimpinan

X_3 = Insentif

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 5,102 menunjukkan bahwa jika nilai variabel etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif dalam keadaan konstan (tetap) maka produktivitas karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung meningkat sebesar 5,102 satu satuan.
- b. Koefisien regresi $X_1 = 0.266$ artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% sub variabel etos kerja Islami (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) sebesar 0.266. Dengan asumsi sub variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan insentif (X_3) konstan. Jika variabel etos kerja Islami ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung akan meningkat.

- c. Koefisien regresi $X_2 = 0.247$ artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% sub variabel gaya kepemimpinan (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) sebesar 0.247. Dengan asumsi sub variabel etos kerja Islami (X_1) dan insentif (X_3) konstan. Jika variabel gaya kepemimpinan ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung akan meningkat.
- d. Koefisien regresi $X_3 = 0.257$ artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% sub variabel insentif (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) sebesar 0.257. Dengan asumsi sub variabel etos kerja Islami (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) konstan. Jika variabel insentif ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung akan meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardised coefficient*

maupun *standardised coefficient* yaitu dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel.

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t hitung $<$ t tabel atau jika nilai sig $>$ 0,05.
- 2) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t hitung $>$ t tabel atau jika nilai sig $<$ 0,05.

Berdasarkan hasil pengolahan data program SPSS maka didapat uji t sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.102	2.466		2.069	.047
X1	.266	.109	.328	2.432	.021
X2	.247	.110	.300	2.250	.032
X3	.257	.091	.360	2.817	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5 \%$, sedangkan derajat bebas pengujian adalah:

$$df = n - k$$

$$df = 35 - 4 = 31$$

Dari perhitungan tersebut maka diperoleh t tabel sebesar 1,696.

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t:

1) Pengaruh etos kerja Islami (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap Kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

Berdasarkan analisis secara parsial didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,432 > 1,696$ dan nilai sig $<$ 0,05 yaitu $0,021 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

2) Pengaruh gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung

Berdasarkan analisis secara parsial didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,250 > 1,696$ dan nilai $sig < 0,05$ yaitu $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampong AG One Tulungagung.

3) Insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampong AG One Tulungagung.

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampong AG One Tulungagung.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,817 > 1,696$ dan nilai $sig < 0,05$ yaitu $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampong AG One Tulungagung.

b. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 4.15**Hasil Uji F****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.145	3	13.048	15.802	.000 ^a
	Residual	25.598	31	.826		
	Total	64.743	34			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017.*

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

Kriteria pengambilan :

H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,802 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara nilai F_{tabel} sebesar 2,91, diperoleh dari hasil perhitungan $df1 = k - 1$, yaitu $df1 = 4 - 1 = 3$ berarti kolom ke 3,

dan $df_2 = n - k = 35 - 4 = 31$, berarti baris ke 31. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel} = 15,802 > 2,91$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dengan melihat nilai *adjusted R Square* dari data tabel *Model Summary*.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.605	.566	.909	1.962

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2017*.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *R square* adalah 0,605, artinya 60% variabel terikat kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif. Dan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Jadi, sebagian besar variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model.