

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Karakteristik Responden

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Dedy Jaya Plaza merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang didirikan oleh Bapak H. Muhadi Setiabudi. Dedy Jaya Plaza Ketanggungan merupakan salah satu dari enam tempat perbelanjaan (Plaza) yang dimiliki oleh Dedy Jaya Group. Keenam tempat perbelanjaan (Plaza) tersebut adalah: Dedy Jaya Plaza Brebes, Dedy Jaya Plaza Losari, Dedy Jaya Plaza Slawi, Dedy Jaya Plaza Tegal, Dedy Jaya Plaza Pemalang dan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan yang merupakan obyek dalam penelitian ini. Dedy Jaya Plaza Ketanggungan didirikan pada tanggal 05 April 2004 dan diresmikan satu tahun kemudian yaitu pada tanggal 05 April 2005 oleh Bupati TK II Brebes Bapak Indra Kusuma. Nama Dedy Jaya diambil dari nama putra pertama Bapak H. Muhadi Setiabudi yaitu H. Dedy Yon Supriyono. Dedy Jaya Plaza Ketanggungan atau yang sering dikenal masyarakat dengan sebutan DJ ini berdiri di areal tanah seluas 2800 M² yang dulunya adalah bekas pabrik penggilingan padi yang sekian lama tidak dipakai.

2. Tujuan didirikannya Dedy Jaya Plaza Ketanggungan

Dedy Jaya Plaza Ketanggungan didirikan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Seperti perusahaan-perusahaan pada umumnya Dedy Jaya Plaza Ketanggungan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba dari usahanya demi kelangsungan hidup perusahaan.
- b. Untuk memperluas dan mengembangkan usaha yang telah dirintis.
- c. Ikut serta menggairahkan perekonomian rakyat
- d. Menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat.
- e. Memberikan kesejahteraan bagi karyawannya.

3. Lokasi Dedy Jaya Plaza Ketanggungan

Lokasi Dedy Jaya Plaza Ketanggungan berada di Jalan P. Diponegoro No. 191. Alasan dipilihnya tempat itu karena hanya di tempat itu ada tanah yang luas, disamping itu juga negosiasi pelepasan tanah dengan penduduk yang mudah.

4. Permodalan dan kepemilikan

Dedy Jaya Plaza Ketanggungan sepenuhnya adalah milik pribadi, yaitu milik Bapak Dr. H. Muhadi Setiabudi. Modal berasal dari modal pribadi.

5. Struktur Organisasi

Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes tidak mempunyai struktur organisasi yang baku. Struktur organisasi akan berubah-ubah sesuai dengan perkembangan dan tuntutan pasar.

Komposisi Karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Per Januari 2011

NO	NAMA	JABATAN	
1	Ahmad Farikhi	Manager	
2	Yudhi Hartono	Wakil Manager	
			2
BAGIAN KEUANGAN			
1	Yustin P.	Keuangan	
2	Ika Trisna	Keuangan	
3	Ririn	Keuangan	
4	Sri Mulyanah	Akunting	
			4
BAGIAN MD & SUPERVISOR			
1	Adi Nur H	Merchaints	
2	Syaefulloh	MD	
3	Poppy R	MD	
4	Budi Hart.	EDP	
5	Chayatin N	EDP	
6	Lilin N	RCV	
7	A. Zaeni D	SPV	
8	Mefi R	SPV	
9	Mulyadi	SPV	
10	Agus Waryo	PA	
11	Muprikhah	SPV	
12	Riska	SPV	
			12
BAGIAN GUDANG			
1	Komar Z	GDG	
2	Dwi Pangestu	GDG	
3	M. Ali M	RTR	
4	Gunawan H	RTR	
5	Iswanto	GDG	
			5
BAGIAN KASIR			
1	Minhatul M	KSR	
2	Septy S	KSR	
3	N. Khodijah	KSR	
4	Dewi Rani	KSR	
5	Gesi Triana	KSR	
6	Tuti Suryani	KSR	
7	Sri Mulyati	KSR	
8	Ani R	KSR	
9	Umu S	KSR	
10	Cuci R	KSR	
11	Deva Ariani	KSR	

12	Nieke I	KSR	
13	Ekiana R	KSR	
14	Komariyah	KSR	
15	Nana M	KSR	
16	Ika Mulya	KSR	
17	Nur Hidayah	KSR	
			17
BAGIAN SECURITY			
1	Ansori	SEC	
2	Agus Dwi D	SEC	
3	Neneng Eni	SEC	
4	Dony S H	SEC	
5	M. Abd. Rohim	SEC	
6	Khasanudin	SEC	
7	Sri Yani A	SEC	
8	Junaedi	SEC	
9	Nurfatihah	SEC	
10	Khamid Rizki	SEC	
			10
BAGIAN PRAMUNIAGA SUPERMARKET			
1	Eti Oktavia	PA	
2	Moh. Fajar	PA	
3	Nuridin	PA	
4	Syarifudin	PA	
5	Wahyudin	PA	
6	Suhermanto	PA	
7	Saman Hudi	PA	
8	Nurrochman	PA	
9	Anggraini S	PA	
10	Triana R	PA	
11	Irawan S	PA	
12	Novia RD	PA	
13	Siti Rokhani	PA	
14	Lilis Suryani	PA	
15	Fitrianingsih	PA	
			15
BAGIAN PRAMUNIAGA DEPSTORE, FOODCOURT & TOKO MAS			
1	Nur Janah	PA	
2	Umi Nur H	PA	
3	Tarjono	PA	
4	Nining S	PA	
5	Irma L	PA	
6	Citra Riska	PA	
7	Vivin Desy A	PA	

8	Heri Rusw	PA	
9	Puput Tri P	PA	
10	Sri Sugiarti	PA	
11	Sulistiani	PA	
12	D Khasanah	PA	
13	Dede Mast	PA	
14	Muamar	PA	
15	Musthofa	PA	
16	Icih H	PA	
17	Dian Ayu H	PA	
18	Didin Tri W	PA	
19	Meila L	PA	
20	Iko Nurman	PA	
21	Ika Erni	PA	
22	Sri Dayah	PA	
23	Imam Syafii	PA	
			23
BAGIAN MAINTENANT			
1	Idham M	MNT	
2	M Amin Sapto W	MNT	
3	Susin	MNT	
4	Yusiska	DRV	
			4
BAGIAN CLEANING SERVICE			
1	Rohmani	CS	
2	Nuridin	CS	
3	Agus Setia	CS	
4	Solihin	CS	
5	Khumaidi A	CS	
			5
BAGIAN CSO & VISUAL			
1	A Taufik	VIS	
2	Edi Sucipto	INF	
3	Fatikhatul	INF	
			3
	TOTAL		100

Sumber: Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes

Job Description staf dan karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes adalah sebagai berikut:

a. *Chief Operation*

- 1) Membantu dan mendampingi store manager dalam me-manage bidang merchandise dan marketing agar mencapai kemajuan dan perkembangan yang optimal sesuai dengan rencana dan target perusahaan.
- 2) Menyusun rencana kerja bulanan dalam rangka pencapaian target omzet.
- 3) Mengkoordinasi semua bagian serta memberikan pengarahan, pembinaan kepada semua stafnya mengenai masalah pembelian dan penjualan secara menyeluruh.
- 4) Mengawasi dan mengevaluasi target omzet yang dibebankan kepada bagian marketing dalam pencapaiannya.
- 5) Bersama-sama dengan bagian marketing menyusun strategi penjualan dan instore promosi.
- 6) Melaporkan hasil kerja bagiannya kepada store manager.
- 7) Membina terciptanya hubungan kerja yang harmonis diantara seluruh staf dan bawahan.
- 8) Mengawasi operasional toko secara menyeluruh, baik menyangkut produk yang dibeli untuk dijual kembali maupun sikap dan kesiapan karyawan di dalam melayani konsumen.

- 9) Menjembatani hubungan store manager dengan supervisor mengenai penyampaian ide-ide atau gagasan dan pemasaran.
 - 10) Bersama-sama dengan store manager menciptakan customer satisfaction intern dan ekstern.
 - 11) Bersama-sama dengan store manager menyusun materi atau hal-hal yang akan dibahas dalam rapat staf.
- b. *Chief Personnel dan General Affair*
- 1) Menangani masalah yang berkaitan dengan personalia perusahaan
 - 2) Menyelenggarakan kegiatan administrasi kepegawaian yang tertib dan teratur.
 - 3) Mengadakan pelatihan dan penilaian bagi karyawan yang akan ditempatkan di setiap bagian sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - 4) Menjalin terciptanya disiplin dan hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan pihak lain untuk melancarkan kepentingan operasional toko.
 - 5) Memenuhi dan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - 6) Merencanakan dan mengendalikan kegiatan umum perusahaan sehingga sumber-sumber tenaga kerja dapat berjalan dengan lancar.
 - 7) Mengawasi kegiatan toko secara menyeluruh.
 - 8) Melakukan perbaikan sarana dan prasarana toko bila dibutuhkan.

c. *Chief finance dan Accounting*

- 1) Membuat estimasi pengeluaran biaya operasional bagi masing-masing bidang dalam periode waktu tertentu.
- 2) Mengatur dan mengawasi pemasukan dan pengeluaran dana.
- 3) Melakukan pembayaran terhadap supplier.
- 4) Mencatat seluruh transaksi yang terjadi.
- 5) Menyusun laporan keuangan.

d. *Marketing*

- 1) Menyusun strategi penjualan dengan berpedoman pada arah kebijakan perusahaan.
- 2) Menyusun target penjualan dalam periode waktu tertentu,
- 3) Melakukan riset pasar.
- 4) Memberikan data produk yang dapat dijual kepada merchandise dengan mempertimbangkan karakter dan kebutuhan konsumen.
- 5) Melaksanakan observasi terhadap pesaing dalam penetapan harga.
- 6) Membuat program-program pemasaran.
- 7) Mengkoordinasi unit-unit usaha yang ada agar berjalan secara efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

e. *Supervisor*

- 1) Menyusun estimasi dan melakukan pembelian barang-barang yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan konsumen dengan memperhatikan ketepatan waktu.

- 2) Melakukan pengecekan dan pengawasan terhadap barang-barang yang diterima baik kualitas, kuantitas dan distribusi barang dari gudang ke toko maupun barang dari toko ke gudang.
 - 3) Melakukan koordinasi rutin dengan pihak Inventory Control, MD, finance dan accounting untuk pengadaan barang dan return barang.
 - 4) Memonitor display barang untuk mengetahui barang yang fast moving, slow moving dan yang unmoving untuk kemudian melakukan perubahan display (planogram) dengan seijin chief operational.
 - 5) Selalu menjaga kebersihan toko dan counter-counter.
 - 6) Mengarahkan dan membimbing karyawan mengenai tugas mereka dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas operasional sehari-hari demi terciptanya customer satisfaction.
 - 7) Menyusun data atau arsip yang dibutuhkan untuk pembelian dan pengisian barang-barang.
 - 8) Membina hubungan baik dengan sales, staf dan pimpinan.
- f. *Merchandise*
- 1) Menyusun estimasi kebutuhan pembelian dan melakukan pembelian barang dagangan yang sesuai dengan kebutuhan konsumen dengan memperhatikan ketepatan waktu.
 - 2) Menetapkan harga jual.
 - 3) Melakukan survey pasar terhadap pesaing.

- 4) Menjaga persediaan barang dagangan dan berkoordinasi dengan bagian gudang dan pemasaran.
- 5) Menjaga hubungan baik dengan vendor (supplier)
- 6) Menyusun laporan pembelian untuk selanjutnya dilaporkan pada bagian accounting.

g. *Bagian Inventory*

- 1) Menerima kiriman pesanan barang yang telah dilakukan oleh bagian merchandise.
- 2) Memeriksa kuantitas barang kiriman tersebut apakah sesuai dengan jumlah yang dipesankan atau tidak.
- 3) Membuat laporan penerimaan barang yang untuk selanjutnya dilaporkan pada bagian merchandise.

h. *General Kasir*

- 1) Mengawasi dan mengkoordinasi kasir-kasir dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Membuat jadwal shift kerja kasir.
- 3) Menggantikan posisi kasir yang kosong apabila ada kasir yang berhalangan hadir.
- 4) Menyusun laporan penerimaan uang harian untuk dilaporkan pada chief finance dan Accounting.

i. *Cashier*

- 1) Menyiapkan uang modal dan segala perlengkapan yang diperlukan seperti: staples, kupon-kupon, ballpoint, dll.

- 2) Memeriksa mesin P.O.S seperti tinta, dll.
- 3) Membuka rantai pengaman yang ada di antara kassa.
- 4) Menyalakan lampu penunjuk kassa sebagai petunjuk untuk konsumen bahwa kassa telah siap melayani.
- 5) Melakukan transaksi ke P.O.S dengan benar (setiap barang harus ada harganya).
- 6) Untuk barang-barang tertentu seperti panci, termos, dll sebelum transaksi dilakukan terlebih dahulu dipastikan tidak ada barang lain yang dimasukkan ke dalamnya.
- 7) Setelah transaksi selesai sebutkan jumlah total belanjaan dan jumlah uang yang diterima.
- 8) Pengembalian uang belanjaan harus dengan tangan kanan, sebutkan jumlah yang dikembalikan dan periksa kembali barang atau kupon atau hadiah yang menjadi hak konsumen.
- 9) Untuk barang-barang yang mahal seperti lampu TL, sabun, pasta gigi merek tertentu, dll. Harga biasanya ditempel di produk bukan dibagian dusnya, oleh sebab itu wajib diperiksa dulu sebelum dilakukan transaksi.
- 10) Setelah yakin segala sesuatunya telah selesai dengan baik ucapkan “Terima Kasih” dengan ramah.

j. Pramubungkus

- 1) Membersihkan mesin-mesin P.O.S, kolong-kolong meja di bagian P.O.S dan menyiapkan tempat plastik yang akan disiapkan untuk membungkus.
- 2) Membungkus barang yang telah dibeli konsumen dengan teliti dan benar.
- 3) Yakinkan bahwa tidak ada barang yang tertinggal setelah selesai melayani.
- 4) Membantu mengawasi kasir dalam hal memasukkan nilai dan harga barang pada mesin P.O.S, begitu pula saat pengembalian uang pada konsumen.
- 5) Membantu mengawasi barang-barang yang ada di sekitarnya.
- 6) Meletakkan keranjang belanjaan dengan baik.
- 7) Setelah transaksi selesai berikan barang belanjaan dengan tangan kanan dan selalu ucapkan “Terima Kasih” pada konsumen.
- 8) Membantu mencari harga pada barang-barang yang tidak tertera pada label harga.
- 9) Membantu konsumen yang memerlukan jasa pengantaran barang.
- 10) Tidak pasif pada satu kassa tetapi tanggap membantu kassa lain yang membutuhkan.
- 11) Sebelum toko tutup diwajibkan merapikan dan menyimpan plastik pembungkus dengan baik.

12) Apabila ada konsumen, tidak diperkenankan meninggalkan lokasi kerja.

k. *Cleaning Service*

- 1) Periksa perlengkapan alat-alat kebersihan dan pastikan alat-alat tersebut bersih.
- 2) Bersihkan terlebih dahulu halaman depan kemudian area atau ruangan kantor (meja, lantai, tempat sampah, gelas, piring, dll.).
- 3) Bersihkan lantai-lantai toko, kaca dan tangga.
- 4) Memeriksa secara rutin tempat sampah.
- 5) Jaga dan bersihkan area kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
- 6) Merapikan fasilitas belanja (keranjang dan trolley)
- 7) Menjaga, membersihkan dan merapikan fasilitas belanja (keranjang dan trolley).

l. *Security*

- 1) Mengawasi lokasi-lokasi kerja dan counter-counter yang rawan akan pencurian
- 2) Mengawasi transaksi pembayaran di kassa-kassa bila dianggap perlu.
- 3) Mendampingi general kasir saat mengambil setoran dari kassa.
- 4) Mengamankan pelaku kejahatan (pencuri), membuat berita acara pemeriksaan dan menyerahkan ke pihak berwajib untuk diproses lebih lanjut.
- 5) Melakukan pengawasan terhadap karyawan yang keluar masuk lokasi pekerjaan.

- 6) Memeriksa semua ruangan yang memungkinkan terjadinya bahaya kebakaran dan tindak kejahatan.
- 7) Melakukan pelayanan terhadap semua tamu-tamu perusahaan.

m. Pramuniaga

- 1) Bersihkan lokasi counter dari sampah dan debu, rapikan display barang-barang yang akan dijual.
- 2) Sediakan dan periksa perlengkapan kerja.
- 3) Catat atau buat bon permintaan barang ke gudang (untuk mengisi barang-barang yang kosong dengan berkoordinasi dengan supervisor)
- 4) Selalu stand by di counter dan selalu menjaga kebersihan cunter.
- 5) Layani dan sapa konsumen yang ada di lokasi counter (tidak bersikap masa bodoh atau ngerumpi sesama karyawan).
- 6) Membuat nota penjualan dengan jelas dan benar.
- 7) Ucapkan selalu “terima kasih” dengan tulus setiap selesai melayani konsumen.
- 8) Bersihkan cunter dan rapikan kembali display barang.
- 9) Mencatat transaksi yang batal.

n. Penitipan Barang

- 1) Membersihkan lokasi penitipan barang.
- 2) Mencocokkan terlebih dahulu nomor-nomor penitipan barang dengan rak-rak yang tersedia.
- 3) Tempelkan pemberitahuan “barang-barang berharga jangan dititipkan”

- 4) Melayani serta mengawasi konsumen yang akan menitipkan barang.
 - 5) Menyimpan dengan baik sesuai dengan nomor yang ada.
 - 6) Pada saat konsumen akan mengambil kembali barang yang akan dititipkan, yakinkan dahulu nomor tersebut cocok dengan barang yang dititipkan.
 - 7) Selalu mengucapkan terima kasih setelah selesai melayani konsumen.
 - 8) Mengatur rak-rak sedemikian rupa sehingga penitipan dapat berfungsi secara maksimal.
 - 9) Mencatat barang-barang yang belum diambil oleh konsumen di dalam buku yang telah disediakan dan dilaporkan pada supervisor yang bertugas.
 - 10) Tidak diperkenankan meninggalkan tempat tugas selagi konsumen masih berada di dalam toko kecuali ada keperluan yang mendesak dan harus seijin supervisor.
- o. *Accounting*
- 1) Mencatat Transaksi Yang Terjadi.
 - 2) Melakukan pendataan inventaris.
 - 3) Menyusun laporan keuangan.

6. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

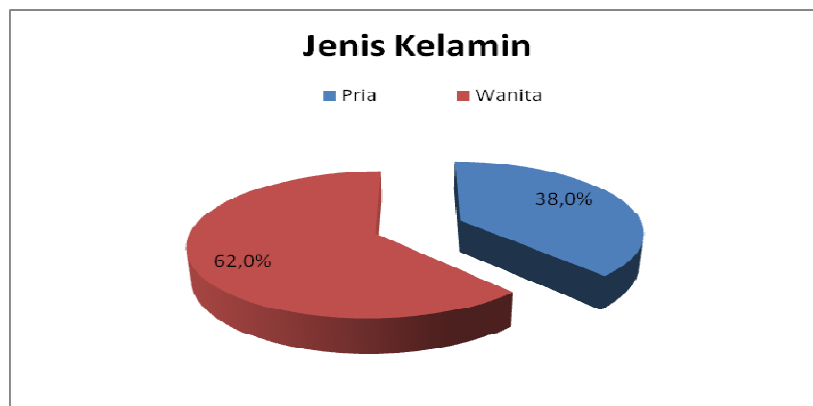
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	19	38.0	38.0	38.0
	Wanita	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah wanita, yaitu sebanyak 31 orang, sedangkan sisanya adalah responden pria sebanyak 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes yang diambil sebagai responden adalah wanita. Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.1



Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

b. Pekerjaan Responden

Adapun data mengenai pekerjaan responden karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pekerjaan Responden

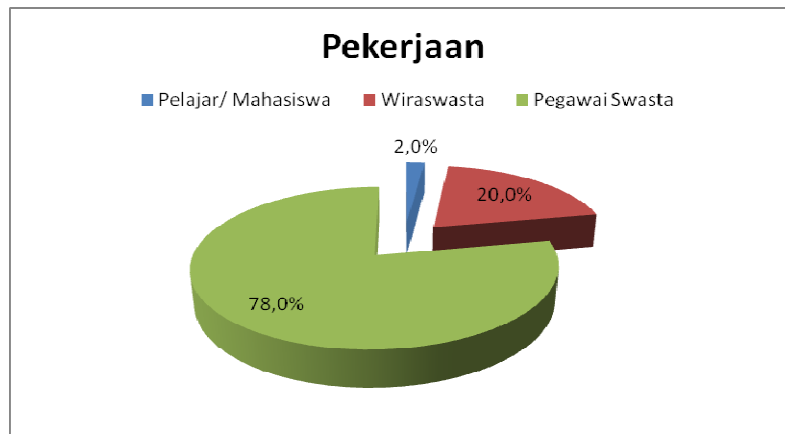
Pekerjaan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pelajar/ Mahasiswa	1	2.0	2.0	2.0
Wiraswasta	10	20.0	20.0	22.0
Pegawai Swasta	39	78.0	78.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari pekerjaan karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes yang diambil sebagai responden adalah pegawai swasta yaitu sebanyak 39 orang, wiraswasta sebanyak 10 orang, sedangkan pelajar/mahasiswa sebanyak 1 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pekerjaan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2



Sumber: Data Primer yang diolah 2011

c. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Usia Responden
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	1	2.0	2.0	2.0
20 - 30 tahun	47	94.0	94.0	96.0
30 - 40 tahun\	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

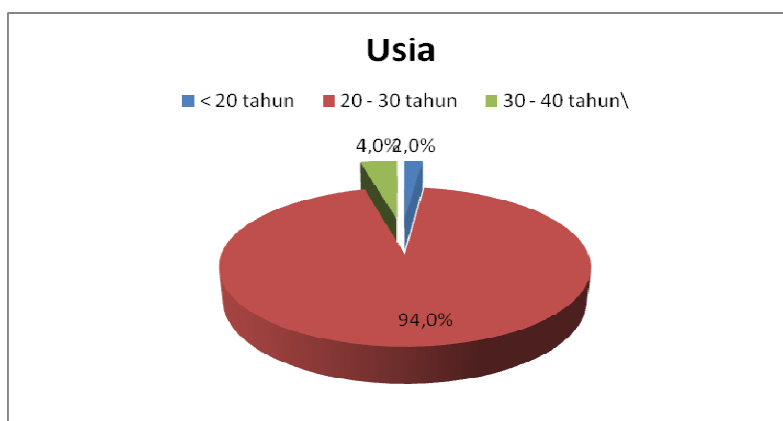
Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 ini memperlihatkan bahwa karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20 – 30 tahun.

Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 20 - 30 tahun sebanyak 47 orang, sedangkan yang berusia 30 - 40 tahun sebanyak 2 orang, serta yang berusia kurang dari 20 tahun hanya 1 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar usia responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.3



Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

d. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes adalah sebagai berikut:

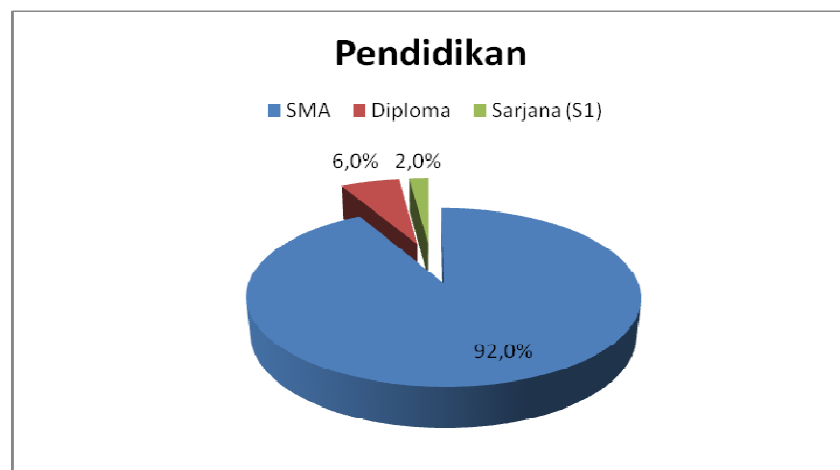
Tabel 4.4
Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	46	92.0	92.0	92.0
	Diploma	3	6.0	6.0	98.0
	Sarjana (S1)	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa karyawan Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan SMA. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 46 orang, yang berpendidikan Diploma sebanyak 3 orang, sedangkan sisanya yang berpendidikan sarjana sebanyak 1 orang. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.4



Sumber: Data Primer yang diolah 2011

B. Deskripsi Data Penelitian

1 Analisis Data

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (Independen), kinerja karyawan muslim sebagai variabel terikat (Dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat

dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Skor Kuesioner Regresi

Variabel	Item pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total KS	%	Total TS	%	Total STS	%
Kepuasan Kerja (X ₁)	Pertanyaan 1	29	58	18	36	3	6	0	0	0	0
	Pertanyaan 2	21	42	27	54	2	4	0	0	0	0
	Pertanyaan 3	33	66	15	30	2	4	0	0	0	0
	Pertanyaan 4	5	10	14	28	21	42	9	18	1	2
	Pertanyaan 5	4	8	24	48	16	32	5	10	1	2
	Pertanyaan 6	1	2	8	16	28	56	9	18	4	8
	Pertanyaan 7	15	30	15	30	7	14	6	12	7	14
	Pertanyaan 8	10	20	30	60	7	14	1	2	2	4
Disiplin Kerja (X ₂)	Pertanyaan 9	10	20	28	56	7	14	3	6	2	4
	Pertanyaan 10	17	34	27	54	5	10	0	0	1	2
	Pertanyaan 11	11	22	29	58	7	14	2	4	1	2
	Pertanyaan 12	6	12	29	58	12	24	3	6	0	0
	Pertanyaan 13	26	52	24	48	0	0	0	0	0	0
	Pertanyaan 14	21	42	25	50	4	8	0	0	0	0
	Pertanyaan 15	24	48	23	46	2	4	1	2	0	0
	Pertanyaan 16	20	40	25	50	5	10	0	0	0	0
Pertanyaan 17	7	14	35	70	7	14	1	2	0	0	
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 18	6	12	28	56	15	30	1	2	0	0
	Pertanyaan 19	1	2	27	54	21	42	1	2	0	0
	Pertanyaan 20	3	6	34	68	12	24	1	2	0	0
	Pertanyaan 21	6	12	19	38	24	48	1	2	0	0
	Pertanyaan 22	4	8	26	52	20	40	0	0	0	0
	Pertanyaan 23	10	20	20	40	20	40	0	0	0	0
	Pertanyaan 24	8	16	22	44	16	32	4	8	0	0
	Pertanyaan 25	12	24	28	56	7	14	3	6	0	0
	Pertanyaan 26	7	14	29	58	9	18	5	10	0	0
	Pertanyaan 27	7	14	29	58	12	24	2	4	0	0
	Pertanyaan 28	11	22	25	50	14	28	0	0	0	0
	Pertanyaan 29	12	24	28	56	7	14	2	4	1	2
Pertanyaan 30	11	22	19	38	10	20	7	14	3	6	

Sumber: Data Primer yang diolah 2011

a. Kepuasan Kerja

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel kepuasan kerja, item pertanyaan 1, 36% responden menyatakan setuju bahwa dorongan utama anda bekerja dan aktivitas kerja anda dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, sedangkan sisanya sebanyak 58% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 2, 54% responden menyatakan setuju bahwa melakukan sesuatu secara profesional adalah bagian dari ibadah, sedangkan sisanya sebanyak 42% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 3, 30% responden menyatakan setuju bahwa bekerja dengan niat ikhlas karena Allah SWT semata dan perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya, sedangkan sisanya sebanyak 66% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 4, 42% responden menyatakan kurang setuju bahwa bekerja dengan diberi waktu yang sangat terbatas untuk istirahat dan beribadah (sholat 5 waktu bagi yang Muslim) akan tetapi anda diberi gaji atau bonus yang lebih baik, sedangkan sisanya sebanyak 28% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan 5, 48% responden menyatakan setuju bahwa gaji yang anda terima sudah dirasa cukup adil sesuai dengan pekerjaan dan pengorbanan tenaga dan waktu anda kepada perusahaan, sedangkan sisanya sebanyak 32% menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 6, 56% responden menyatakan kurang setuju bahwa gaji yang anda terima sudah dirasa cukup memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup anda, sedangkan sisanya sebanyak 18% menyatakan

tidak setuju. Pada item pertanyaan 7, 30% responden menyatakan setuju bahwa kenaikan jabatan dibuat secara adil sesuai dengan kinerja karyawan terhadap perusahaan, sedangkan sisanya sebanyak 30% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 8, 60% responden menyatakan setuju bahwa kedudukan yang lebih tinggi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang semakin meningkat, sedangkan sisanya sebanyak 20% menyatakan sangat setuju.

b. Disiplin Kerja

Untuk variabel disiplin kerja, item pertanyaan 9, 56% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang anda jalani sesuai dengan keahlian anda, sedangkan sisanya sebanyak 20% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 10, 54% responden menyatakan setuju bahwa selalu menunjukkan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi, sedangkan sisanya sebanyak 34% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 11, 58% responden menyatakan setuju bahwa selalu datang tepat waktu dan memulai kerja lebih awal, sedangkan sisanya sebanyak 22% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 12, 58% responden menyatakan setuju bahwa besar persentase jumlah pekerjaan yang dapat anda selesaikan dalam sehari lebih dari 90%, sedangkan sisanya sebanyak 24% menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 13, 52% responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu berpakaian rapih dan sopan, sedangkan sisanya sebanyak 48%

menyatakan setuju. Pada item pertanyaan 14, 50% responden menyatakan setuju bahwa melakukan pekerjaan dengan lebih teliti, tertib dan lancar, sedangkan sisanya sebanyak 42% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 15, 48% responden menyatakan sangat setuju bahwa memiliki tanggung jawab yang tinggi, sedangkan sisanya sebanyak 46% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan 16, 50% responden menyatakan setuju bahwa mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, sedangkan sisanya sebanyak 40% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 17, 70% responden menyatakan setuju bahwa hasil pekerjaan anda telah memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan sisanya sebanyak 14% menyatakan kurang setuju dan sangat setuju.

c. Kinerja Karyawan

Untuk variabel kinerja karyawan, item pertanyaan 18, 56% responden menyatakan setuju bahwa pengetahuan/wawasan yang luas mengenai lingkungan industri (pasar, persaingan,, produk dan teknologi), sedangkan sisanya sebanyak 30% menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 19, 54% responden menyatakan setuju bahwa pengetahuan/wawasan yang luas mengenai perusahaan (latar belakang, visi-misi-tujuan, budaya organisasi, dan apa saja yang membuat organisasi kuat), sedangkan sisanya sebanyak 42% menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 20, 68% responden menyatakan setuju bahwa relasi yang kuat dan luas dalam lingkup

organisasi/unit usaha, sedangkan sisanya sebanyak 24% menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 21, 48% responden menyatakan kurang setuju bahwa relasi eksternal yang kuat dan luas dalam perusahaan, sedangkan sisanya sebanyak 38% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan 22, 52% responden menyatakan setuju bahwa memiliki reputasi dan catatan prestasi yang kuat dalam perusahaan, sedangkan sisanya sebanyak 40% menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 23, 40% responden menyatakan setuju dan kurang setuju bahwa kemampuan menjual (ide, produk), sedangkan sisanya sebanyak 20% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 24, 44% responden menyatakan setuju bahwa kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang baik, sedangkan sisanya sebanyak 32% menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 25, 56% responden menyatakan setuju bahwa kemampuan membangun hubungan kerja yang baik, sedangkan sisanya sebanyak 24% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 26, 58% responden menyatakan setuju bahwa kemampuan menyelesaikan dengan cepat dan baik, sedangkan sisanya sebanyak 18% menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 27, 58% responden menyatakan setuju bahwa kemampuan mengerjakan pekerjaan secara teliti, sedangkan sisanya sebanyak 24% menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 28, 50% responden menyatakan setuju bahwa kemampuan melaksanakan tugas dari pimpinan secara tepat, sedangkan sisanya sebanyak 28%

menyatakan kurang setuju. Pada item pertanyaan 29, 56% responden menyatakan setuju bahwa integritas yang tinggi (bisa menghargai semua orang dan kelompok), sedangkan sisanya sebanyak 24% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 30, 38% responden menyatakan setuju bahwa mental wirausaha yang kuat (percaya diri, berani ambil resiko dan pantang menyerah), sedangkan sisanya sebanyak 22% menyatakan sangat setuju.

2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $50-2$ atau $df = 48$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,279; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan *total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Corrected Item pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
Kepuasan Kerja (X ₁)	Pertanyaan 1	0,312	0,279	Valid
	Pertanyaan 2	0,285	0,279	Valid
	Pertanyaan 3	0,413	0,279	Valid
	Pertanyaan 4	0,290	0,279	Valid
	Pertanyaan 5	0,631	0,279	Valid
	Pertanyaan 6	0,623	0,279	Valid
	Pertanyaan 7	0,757	0,279	Valid
	Pertanyaan 8	0,569	0,279	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	Pertanyaan 9	0,626	0,279	Valid
	Pertanyaan 10	0,709	0,279	Valid
	Pertanyaan 11	0,662	0,279	Valid
	Pertanyaan 12	0,641	0,279	Valid
	Pertanyaan 13	0,387	0,279	Valid
	Pertanyaan 14	0,715	0,279	Valid
	Pertanyaan 15	0,447	0,279	Valid
	Pertanyaan 16	0,647	0,279	Valid
	Pertanyaan 17	0,404	0,279	Valid
Kinerja Karyawan Muslim (Y)	Pertanyaan 18	0,732	0,279	Valid
	Pertanyaan 19	0,464	0,279	Valid
	Pertanyaan 20	0,652	0,279	Valid
	Pertanyaan 21	0,706	0,279	Valid
	Pertanyaan 22	0,349	0,279	Valid
	Pertanyaan 23	0,618	0,279	Valid
	Pertanyaan 24	0,746	0,279	Valid
	Pertanyaan 25	0,752	0,279	Valid
	Pertanyaan 26	0,796	0,279	Valid
	Pertanyaan 27	0,631	0,279	Valid
	Pertanyaan 28	0,546	0,279	Valid
	Pertanyaan 29	0,419	0,279	Valid
	Pertanyaan 30	0,560	0,279	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,279) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
X1	8 Item pertanyaan	0,703	Reliabel
X2	9 Item pertanyaan	0,743	Reliabel
Y	13 Item pertanyaan	0,751	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan demikian variabel (kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan Muslim) dapat dikatakan reliabel.

3 Uji Asumsi Klasik

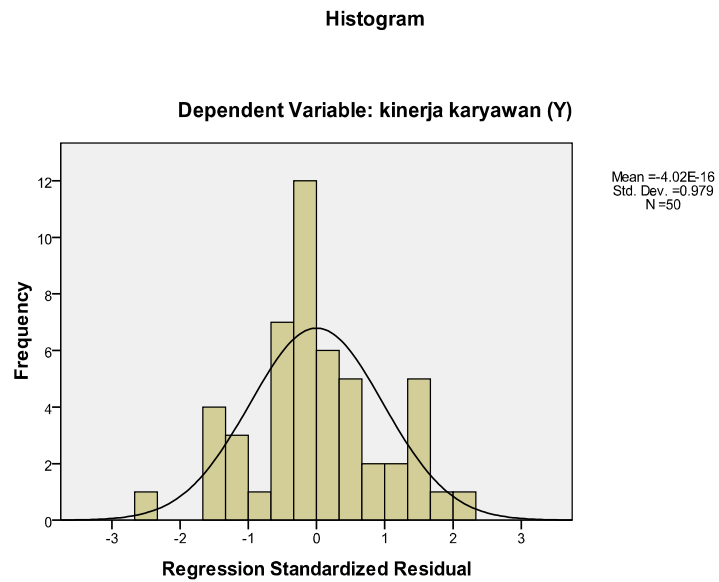
Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik *Normal P-P Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.

Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.5
Grafik Histogram

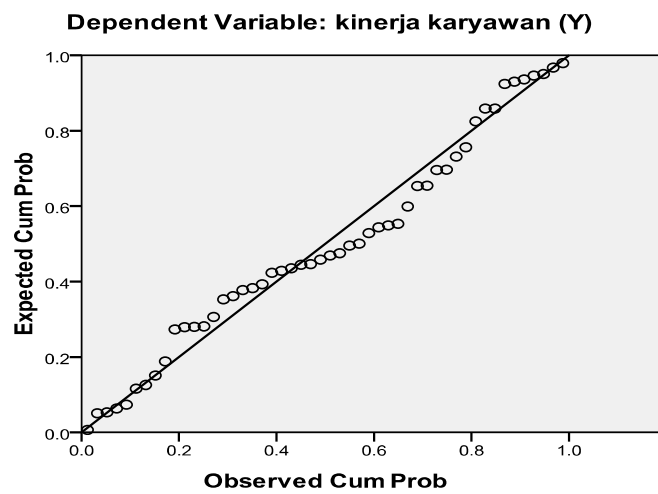


Sumber Data Primer yang diolah, 2011

Gambar 4.6

Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Tabel 4.8. Nilai Uji *Normalitas Kolmogorov-Smirnov* Untuk Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim

Uji kolmogorov-smirnov	Unstandarize Residual
Nilai kolmogorov-smirnov	0,749
Sig	0,629

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula, pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data telah mengikuti garis normal (garis lurus). Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji *Kolomogorov Smirnov*. Pada tabel 4.8, pada uji *Kolomogorov Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada 0,629 > 0.05. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kepuasan kerja (X1)	.852	1.174
	disiplin kerja (X2)	.852	1.174

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Muslim (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Dari hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.0
Uji Autokorelasi

Model Summary ^p					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.659 ^a	.434	.410	4.666	2.124

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja karyawan (X2), kepuasan kerja karyawan (X1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan Muslim (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dikatakan ada problem autokorelasi.

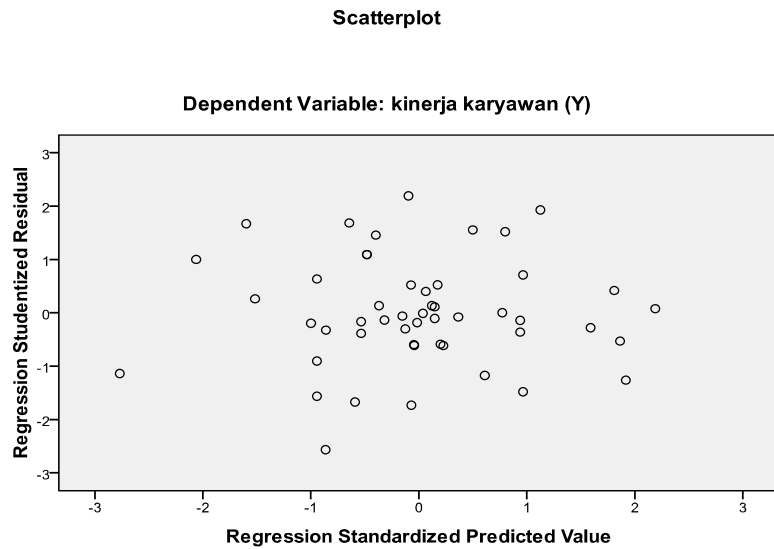
Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* atas residual persamaan regresi diperoleh, diperoleh nilai *Durbin Watson* 2,124 dengan jumlah variable bebas (k) =2, sample (n) = 50 dan $d_l = 1,462$, $d_u = 1,628$. Maka $d_u < dw < 4-d_u$, Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.¹

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik Heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹ Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Proogram SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006, hlm. 95

Gambar 4.7
Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4 Hasil Analisis data

a. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi linear berganda adalah angka indeks yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel atau lebih, sedangkan koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauhmana kemampuan variabel independen (kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan Muslim).

Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS 17.0 for windows menunjukkan bahwa uji koefisien korelasi (R) didapat sebesar 0,659 sedangkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 41%, sedangkan yang 59% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan muslim. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut terkait dengan topik ini.

Table 5.1

Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.659 ^a	.434	.410	4.666	2.124

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja karyawan (X2), kepuasan kerja karyawan (X1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan Muslim (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

b. Uji Hipotesa

a) Uji Simultan

Sebelum membahas secara partial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim”.

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 18,032 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang di bawah alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen antara kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim” tidak sanggup diterima yang berarti menerima hipotesis alternatif yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim”.

Tabel 5.2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	785.206	2	392.603	18.032	.000 ^a
	Residual	1023.294	47	21.772		
	Total	1808.500	49			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja karyawan (X2), kepuasan kerja karyawan (X1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan Muslim (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

b) Uji Partial

Uji partial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji partial ini, dalam hasil perhitungan statistik *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 5.3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.545	7.478		1.544	.129
	kepuasan kerja (X1)	1.092	.206	.630	5.299	.000
	disiplin kerja (X2)	.108	.190	.067	.567	.574

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Muslim(Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Dari tabel 5.3 diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,092 ; untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,108 dengan konstanta sebesar 11,545 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,545 + 1,092X_1 + 0,108X_2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim

Hasil uji empiris pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Muslim menunjukkan nilai t hitung 5,299 dan p value (Sig) sebesar 0.000 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim. Hasil penelitian tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Muslim”.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel kepuasan kerja menunjukkan angka koefisien sebesar 1,092, yang artinya adalah setiap kenaikan 1 pada variabel kepuasan kerja maka akan menambah kinerja karyawan Muslim sebesar 1,092.

2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim

Hasil uji empiris pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim menunjukkan nilai t hitung 0,567 dan p value (Sig) sebesar 0.574 yang di atas alpha 5%. Artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim. Hasil penelitian dapat menolak hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim”.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel disiplin kerja menunjukkan angka koefisien sebesar 0,108, yang artinya adalah setiap kenaikan 1 pada variabel Disiplin Kerja maka akan menambah kinerja karyawan Muslim sebesar 0,108.

Koefisien regresi sebesar 11,545 artinya jika Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Bernilai nol maka kinerja karyawan Muslim (Y) bernilai positif sebesar 11,545. Dengan kata lain, tanpa adanya kepuasan kerja dan disiplin kerja maka besarnya kinerja karyawan Muslim adalah sebesar 11,545.

5 Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel akan dibahas sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan Muslim

H1 = kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim pada Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim pada Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Koefisien pengaruh kepuasan kerja adalah sebesar 5,299 dan $\text{sig} = 0.000$. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan muslim tersebut, dan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam diri karyawan Muslim untuk menjaga kinerja karyawan Muslim agar bekerja lebih baik lagi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 50 responden karyawan Muslim yang tercatat di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Muslim. Dan menerima H_1 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Muslim.

b. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim

H2 = Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Muslim pada Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes

Melalui Pengujian Hipotesis dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja masing-masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan persentase yang cukup besar tetapi diikuti dengan beberapa item pertanyaan yang dijawab kurang setuju. Hal ini tidak sejalan dengan pengujian hipotesa dua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim dengan ditunjukkan P value 0,574 yang lebih besar dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 50 responden karyawan Muslim yang tercatat di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes adanya bukti untuk menerima H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim. Dan menolak H2 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim.

- c. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim

H₃ = kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim

Hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh nilai P Value sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. ini artinya variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim pada Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Dan ini sekaligus menjawab bahwa hipotesa tiga (H₃) yang berbunyi terdapat pengaruh yang simultan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim.