

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Pertamina (Persero)

Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki pemerintah Indonesia (National Oil Company), yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT PERMINA, pada tahun 1961 perusahaan ini berganti nama menjadi PN PERMINA dan setelah merger dengan PN PERTAMIN di tahun 1986 namanya berubah menjadi PN PERTAMINA. Dengan bergulirnya Undang-Undang No.8 Tahun 1971 sebutan perusahaan menjadi PERTAMINA. Sebutan ini dipakai setelah PERTAMINA berubah status hukumnya menjadi PT. PERTAMINA (PERSERO) pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2001 pada tanggal 23 November 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

PT. Pertamina (Persero) didirikan berdasarkan akta Notaris Lenny Janis Ishak, SH No. 20 tanggal 17 September 2003, dan disahkan oleh Menteri Hukum & HAM melalui surat keputusan No. C-24025 HT.01.01 pada tanggal 09 Oktober 2003. Pendirian perusahaan ini dilakukan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang No.1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, peraturan pemerintah No.12 tahun 1998 tentang perusahaan Perseroan (Persero), dan peraturan pemerintah No.45 tahun 2001 tentang perubahan atas Peraturan

Pemerintah No. 12 Tahun 1998 dan peralihannya berdasarkan PP No. 31 Tahun 2003 “Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi Negara (PERTAMINA) Menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO)”¹

2. Profil PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong Kabupaten Sampang

PT.Pertamina Patra Niaga (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang niaga dan distribusi bahan bakar minyak. Fokus utamanya adalah produk bahan bakar dan non bahan bakar untuk keperluan industri. Untuk menunjang kegiatan niaga, Perseroan menyediakan layanan penerimaan, penyimpanan, dan pendistribusian BBM ke berbagai wilayah di Indonesia. PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) memiliki cabang di wilayah Madura yang terletak di Jl. Raya Tambaan Camplong KM 8, Kabupaten Sampang Jawa Timur.

3. Awak Mobil Tangki (AMT)

AMT merupakan pelaksana kegiatan pengoperasian dan pemeliharaan mobil tangki, pengisian dan pengiriman BBM ke SPBU sesuai dokumen pendukung yang sah dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dengan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia agar tercapai efisiensi dan efektifitas untuk menunjang kelancaran dan ketrtiban kegiatan operasi distribusi BBM dari instalasi/terminal transit/ depot sampai ke SPBU. Disetiap kendaraan Tangki ada dua AMT yang melakukan proses pendistribusian yaitu AMT I sebagai sopir dan AMT II sebagai kernet. PT.

¹ *Handout Pelatihan Awak Mobil Tangki PT.PERTAMINA (PERSERO)*, Hlm 01

Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong kabupaten Sampang mempunyai 57 AMT.

4. Gambaran Umum Penyebaran Angket dan Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terdapat 57 responden yang di antar sendiri ke tempat penelitian dan meminta bantuan kepada bagian Kepala AMT yaitu Bapak Ruslan. Berdasarkan dari kepala PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) menjelaskan dan memerintahkan untuk setiap hari datang ke perusahaan untuk membagikan angket kepada AMT yang ada. Selama 1 pekan saya hanya datang beberapa kali dan pada akhirnya kurang lebih satu bulan angket sudah di bagikan dan sudah terisi semua. Angket yang tersebar sebanyak 57, angket yang kembali sebanyak 57, angket yang tidak kembali 0, angket terisi 100 %.

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran dan Pengembalian Angket

Keterangan	Jumlah
Angket yang disebar	57
Angket yang tidak kembali	0
Angket yang kembali	57
Angket yang digugurkan (tidak lengkap)	0
Angket yang digunakan	57
Tidak mengembalikan (<i>Respon Rate</i>)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable Respon rate</i>)	100%

B. Deskripsi Data

1. Analisis Deskriptif

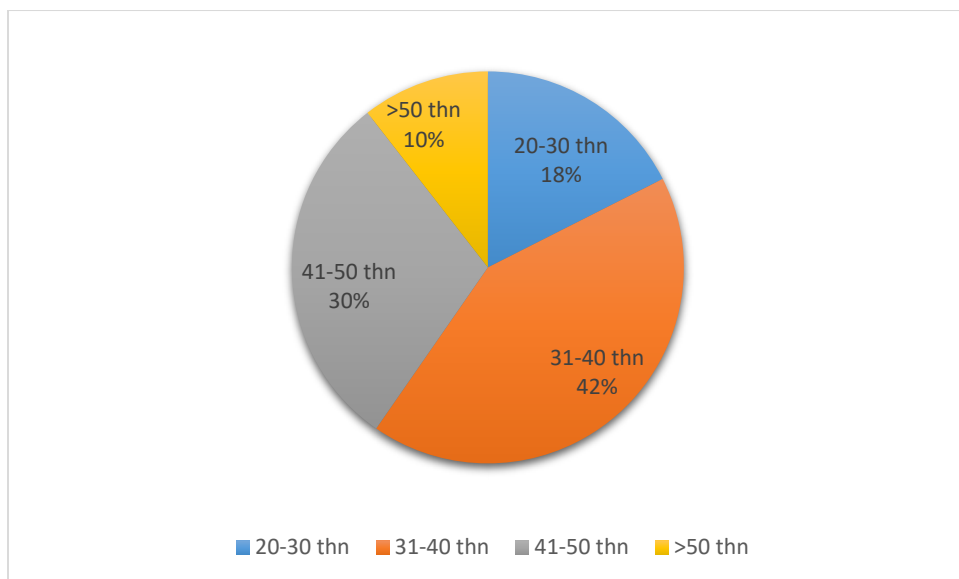
a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan observasi bahwa responden semua berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 AMT (100% Laki-Laki)

b. Usia Responden

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan kedalam empat kategori yaitu umur 20-30 tahun, 31-40 tahun, 40-50 tahun, >50 tahun. Data mengenai umur AMT di PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah:

Gambar 4.1
Hasil Diagram Usia Responden



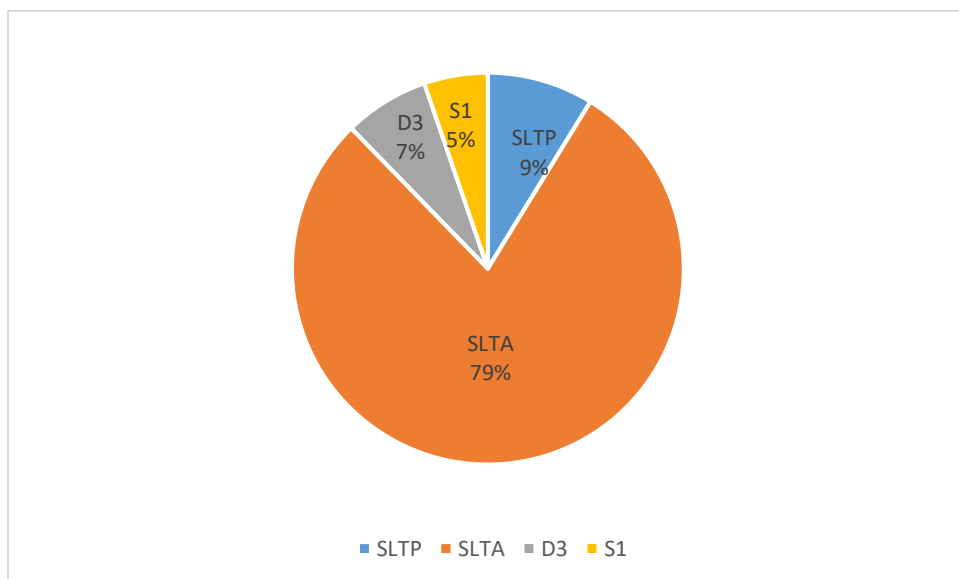
Sumber : Hasil Data Primer 2020

Berdasarkan keterangan diatas, responden yang berusia diantara 20-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang (18%) usia diantara 31-40 tahun sebanyak 24 orang (42%) usia diantara 41-50 tahun yaitu sebanyak 17 (30%) dan usia >50 tahun sebanyak 6 orang (10%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar AMT di PT.Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong Kabupaten Sampang dalam penelitian ini adalah berusia >31 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Data pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini yaitu peneliti mengklasifikasikan menjadi empat kategori yaitu SLTP sederajat, SLTA sederajat, D3, dan S1. Adapun data mengenai pendidikan terakhir PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong Kabupaten Sampang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah:

Gambar 4.2
Hasil Diagram Pendidikan Terakhir Responden



Sumber: Hasil Data Primer Diolah, 2020

Diagram diatas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTP sebanyak 5 orang (9%) pendidikan terakhir SLTA sebanyak 45 orang (79%) pendidikan terakhir diploma 3 sebanyak 4 orang (7%) dan pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 3 orang (5%) . Hasil ini menunjukan bahwa sebagian besar AMT di PT.Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong Kabupaten Sampang dalam penelitian ini adalah berpendidikan SMA.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrument, yaitu apakah instrument yang digunakan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Uji validitas digunakan untuk mengukur atas pernyataan dalam angket masing-masing variabel atau indikator. Tujuannya yaitu item-item pernyataan tersebut merupakan bagian dari indikator. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan α ($\alpha=5\%$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya df adalah $57- 2$ atau $df = 55$ dan α 0,05 ($\alpha=5\%$) sehingga didapat r_{tabel} 0,220. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dan penelitian menggunakan program SPSS yang dilakukan dalam sekali uji, diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} .

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Tiap Item Pernyataan

Item	Koefisien korelasi	Kritik r_{xy}	Validitas
Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0,690	0,220	Valid
X1.2	0,588	0,220	Valid
X1.3	0,496	0,220	Valid
X1.4	0,587	0,220	Valid
X1.5	0,667	0,220	Valid
X1.6	0,713	0,220	Valid
X1.7	0,588	0,220	Valid
Etos Kerj Islami (X2)			
X2.1	0,576	0,220	Valid
X2.2	0,593	0,220	Valid
X2.3	0,532	0,220	Valid
X2.4	0,595	0,220	Valid
X2.5	0,501	0,220	Valid
X2.6	0,503	0,220	Valid
X2.7	0,608	0,220	Valid
X2.8	0,424	0,220	Valid
X2.9	0,556	0,220	Valid

Kepuasan Kerja (Z)			
Z1	0,690	0,220	Valid
Z2	0,619	0,220	Valid
Z3	0,794	0,220	Valid
Z4	0,637	0,220	Valid
Z5	0,702	0,220	Valid
Kinerja (Y)			
Y1	0,913	0,220	Valid
Y2	0,522	0,220	Valid
Y3	0,627	0,220	Valid
Y4	0,852	0,220	Valid

Suatu indikator dikatakan valid apabila $n = 57$ dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{\text{tabel}} = 0,220$ dengan ketentuan:

Hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,220) = \text{valid}$

Hasil $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} (0,220) = \text{tidak valid.}$

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk melihat jawaban atau tanggapan dari responden akan menghasilkan hasil yang sama jika dilakukan pada tempat dan waktu yang berbeda. Apabila nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $\geq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat tersebut reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Nilai	Reliabilitas
Disiplin Kerja (X1)	0,731	0,60	Reliabel
Etos Kerja Islami (X2)	0,653	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,713	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,730	0,60	Reliabel

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil koefisien Reliabilitas $> 0,6 =$ Reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas semua indikator dari keempat variabel tersebut dikatakan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* > dari nilai tabel (nilai $\alpha >$ nilai tabel). Indikator yang digunakan oleh variable disiplin kerja, etos kerja islami, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Salah satu cara yang dipakai untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF (*varian inflation factor*). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tiap variabel yaitu:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.190	3.975		-.802	.426		
disiplin kerja	.204	.067	.302	3.036	.004	.580	1.725
etos kerja islami	.069	.081	.072	.850	.399	.804	1.243
kepuasan kerja	.507	.085	.635	5.977	.000	.509	1.965

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS 20

Dapat diketahui dari tabel di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja islami, kepuasan kerja, menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi permasalahan Multikolinieritas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Hasil Korelasi antar Variabel dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.678	1.282

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, etos kerja islami, disiplin kerja

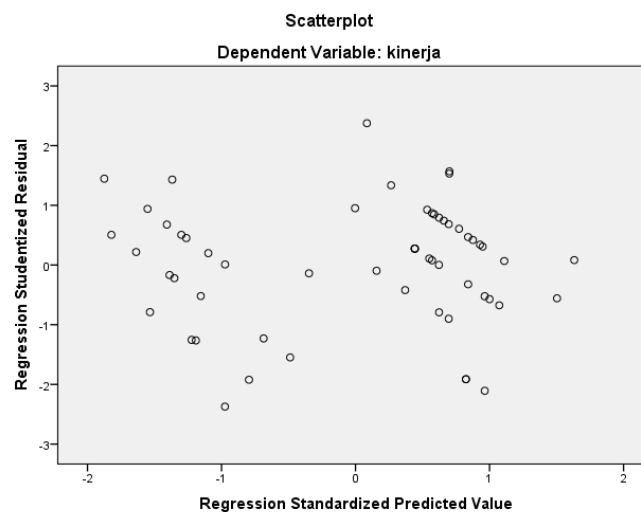
Sumber: Output SPSS 20

Sedangkan dilihat dari nilai R squarenya, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas baik pada tabel Analisis nilai R square diperoleh sebesar 0,696 atau 69,6 % pada tabel masih di bawah nilai 95%, sehingga dapat dikatakan antar variabel bebas Tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik plot yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 yang dapat dilihat dari gambar dibawah ini.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 20

Dari grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Namun demikian, jika hanya melihat hasil output grafik *scatterplot*, dapat menimbulkan penilaian yang subjektif dan kurang tepat.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t - 1$ (sebelumnya). Cara yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi dengan uji *durbin Watson* dengan taraf signifikan 5% ketentuan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Ketentuan pengambilan keputusan DW

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No desiacion	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No desiacion	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif dan negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: tabel pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi.

Hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 ^a	.696	.678	1.28222	2.141

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, etos kerja islami, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 20

Tabel tersebut menyatakan jika nilai D sebesar 2,141 maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai D tersebut akan dibandingkan dengan nilai D tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Asumsi Klasik Autokorelasi

Dl	Du	4dl	4-du	Keputusan
1,5144	1,6845	2,5363	2,3155	Tidak ada Autokorelasi

$$\begin{aligned} \text{Hasil} &= DU < D < 4-DU \\ &= 1,6845 < 2,141 < 2,3155 \end{aligned}$$

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai D berada diantara DU dan 4-DU, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif dan negatif.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal/mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-*

smirnov. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-smirnov*, yaitu:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.24740018
	Absolute	.097
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.733
Asymp. Sig. (2-tailed)		.656

Sumber:
Output SPSS
20

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi 0,656 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah data berdistribusi normal.

C. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja yaitu pada hipotesis pertama yang diolah menggunakan program *software* SPSS 20. Maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji T Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.633	2.528		-1.832	.072
1 disiplin kerja	.430	.065	.615	6.620	.000
etos kerja	.196	.059	.311	3.346	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : SPSS 20

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung $6,620 > t$ tabel $2,004$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) yang berarti terdapat pengaruh signifikan pengaruh X1 terhadap Y. Sedangkan nilai sig pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,001 < 0,005$ dan nilai t hitung $3,346 > t$ tabel $2,004$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) yang berarti terdapat pengaruh signifikan pengaruh X2 terhadap Y.

Tabel 4.11
Uji F Regresi Linear Berganda

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.032	2	79.516	33.753	.000 ^b
Residual	127.214	54	2.356		
Total	286.246	56			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), etos kerja, disiplin kerja

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan etos kerja islami (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) Adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung $33,753 > F$ tabel $3,16$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

Tabel 4.12
Regresi R Square Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.556	.539	1.535

a. Predictors: (Constant), etos kerja, disiplin kerja

Nilai R square sebesar 0,556, artinya 55,6% variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X_1 dan X_2 . Sisanya ($100\% - 55,6\% = 44,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

2. Pengujian dengan analisis regresi *moderate* (*Moderated Regression Analysis - MRA*) I

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). MRA ini dilakukan melalui uji signifikansi simultan (uji statistik F) dan uji signifikansi parameter individual (uji t statistik), dan uji koefisien determinan.

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan untuk menjawab hipotesis dua yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja yang diolah menggunakan program *software* SPSS 20, maka diperoleh hasil perhitungan regresi moderating dengan uji interaksi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji T Moderated Regression Analysis – MRA I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.666	1.836		4.176	.000
	disiplin kerja	-.052	.099	-.074	-.523	.603
	disiplin*kepuasan	.016	.003	.893	6.284	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 20

Persamaan Regresi yang diperoleh

$$Y = 7,666 - 0,052X + 0,016XZ$$

Hasil Analisis regresi menunjukkan variabel $X1*Z$ (interaksi antara variabel Disiplin Kerja ($X1$) dan Kepuasan Kerja (Z)) mempunyai t hitung sebesar 6.284 lebih besar t tabel yaitu 2,004 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ lebih besar taraf signifikansi. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara Disiplin Kerja ($X1$) dengan Kinerja (Y).

Tabel 4.14
Uji F Moderated Regression Analysis – MRA I

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	197.529	2	98.765	60.116	.000 ^b
	Residual	88.717	54	1.643		
	Total	286.246	56			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin*kepuasan, disiplin kerja

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja (Z) secara simultan memoderasi hubungan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung $60,116 > F$ tabel 3,16 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Z secara simultan memoderasi terhadap hubungan antara X1 dengan Y.

Tabel 4.15
Regresi Rsquare Moderated Regression Analysis – MRA I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.454	1.671

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber: Output SPSS 20

Nilai R square pada persamaan regresi pertama sebesar 0,463 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 46,3%.

Tabel 4.16
Regresi Rsquare Z memoderasi X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.679	1.282

a. Predictors: (Constant), disiplin*kepuasan, disiplin kerja

Sumber: Output SPSS 20

Setelah adanya variabel moderasi Z (kepuasan kerja) pada persamaan regresi kedua, nilai R square tersebut meningkat menjadi 0,690 atau 69,0%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja

(variabel moderasi) akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Nilai Rsquare sebesar 0,690, artinya 69,0% variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X1 dan X1*Z. Sisanya (100% - 69,0% = 31,0%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

3. Pengujian dengan analisis regresi *moderate* (*Moderated Regression Analysis - MRA*) II

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan untuk menjawab hipotesis tiga yaitu untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja yang diolah menggunakan program *software* SPSS 20, maka diperoleh hasil perhitungan regresi moderating dengan uji interaksi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji T *Moderated Regression Analysis* – MRA II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.469	1.955		5.355	.000
1 etos kerja	-.191	.074	-.303	-2.592	.012
etos*kepuasan	.016	.002	1.011	8.656	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 20

Persamaan Regresi yang diperoleh

$$Y = 10,469 - 0,191X + 0,016XZ$$

Hasil Analisis regresi menunjukkan variabel X2*Z (interaksi antara variabel Etos Kerja Islami (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) mempunyai t hitung sebesar 8.656

lebih besar t tabel yaitu 2,004 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ lebih besar taraf signifikansi. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara Etos Kerja Islami (X2) dengan Kinerja (Y).

Tabel 4.18
Uji F Moderated Regression Analysis – MRA II

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.714	2	94.857	53.063	.000 ^b
	Residual	96.531	54	1.788		
	Total	286.246	56			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), etos*kepuasan, etos kerja

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja (Z) secara simultan memoderasi hubungan antara etos kerja islami (X2) terhadap kinerja (Y) Adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung $53,063 > F$ tabel 3,16 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Z secara simultan memoderasi terhadap hubungan antara X2 dengan Y.

Tabel 4.19
Hasil analisis Regresi Rsquare (Moderated Regression Analysis – MRA) II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.195	.180	2.047

a. Predictors: (Constant), etos kerja

Sumber Output SPSS 20

Nilai R square pada persamaan regresi pertama sebesar 0,195 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja islami (X2) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 19,5%.

Tabel 4.20
Hasil Regresi Z memoderasi X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.650	1.337

a. Predictors: (Constant), etos*kepuasan, etos kerja

SPSS 20

Sumber:
Output

Setelah adanya variabel moderasi Z (kepuasan kerja) pada persamaan regresi kedua, nilai R square tersebut meningkat menjadi 0,663 atau 66,3%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja (variabel moderasi) akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel etos kerja islami terhadap kinerja. Nilai R square sebesar 0,663, artinya 66,3% variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X2 dan X2*Z. Sisanya (100% - 66,3% = 33,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

D. Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian maka peneliti telah memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas di dalam penelitian yaitu:

H1: Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami berpengaruh Terhadap Kinerja AMT PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong Kabupaten Sampang.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, di katakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua dan tanggung jawabnya dengan baik.²

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja seorang muslim akan dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan tuhan yang paling sempurna didunia. Setiap pekerjaan yang baik dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan *Jihad Fi Sabilillah*. Jihad memerlukan motivasi, sedangkan motivasi memerlukan pandangan hidup yang jelas dalam memandang sesuatu. Itulah yang dimaksud dengan etos dan etos kerja seorang muslim harus selalu dilandasi al-Qur'an dan Hadits.³

etos kerja adalah cara pandang yang di yakini seseorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur⁴

Hasil penelitian ini dilihat dari hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana uji-t tersebut, hasil t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 6,620 dengan taraf sig 0,00

² Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, (Volume 2 No 4 Juli 2013) hlm 02

³ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*. Hlm 57

⁴ Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, hlm 28

(lebih besar taraf signifikansi 0,05). Sedangkan t_{tabel} sebesar 2,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} $6,620 > 2,004$ t_{tabel} maka H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini konsisten yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yaitu Heny Sidanty dengan judul lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($4,913 > 1,678$) dengan tingkat signifikans $>5\%$ ($0,000 < 0,005$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian ini juga dilihat dari hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana uji-t tersebut, hasil t_{hitung} untuk variabel etos kerja islami diperoleh sebesar 3,346 dengan taraf sig 0,01 (lebih besar taraf signifikansi 0,05). Sedangkan t_{tabel} sebesar 2,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,01 < 0,05$ dan t_{hitung} $3,346 > 2,004$ t_{tabel} maka H_0 ditolak. Artinya etos kerja islami secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Dwi Sulisty Wahono dan Yunus Mustaqim dengan judul pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di BMT Se Kabupaten Kudus, hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($5,448 > 1,982$) dengan tingkat signifikans $>5\%$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak,

artinya menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel etos kerja islami terhadap kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus.

H2: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja AMT PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong Kabupaten Sampang.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya⁵. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa bekerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, apabila kepuasan turun maka kinerja karyawan pun akan turun begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan naik maka kinerja pun akan meningkat. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil Analisis regresi menunjukkan variabel $X1*Z$ (interaksi antara variabel Disiplin Kerja ($X1$) dan Kepuasan Kerja (Z)) mempunyai t hitung sebesar 6.284 lebih besar t tabel yaitu 2,004 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ lebih besar taraf

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Hlm 117

signifikansi. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil regresi R Square nilai R square pada persamaan regresi pertama sebesar 0,463 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 46,3%. Setelah adanya variabel moderasi X3 (kepuasan kerja) pada persamaan regresi kedua, nilai R square tersebut meningkat menjadi 0,690 atau 69,0%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja (variabel moderasi) akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

Hasil Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu Muhammad Imam Baihaqi dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating (study kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Hubungan Antara Etos Kerja Islami Dengan Kinerja AMT PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong Kabupaten Sampang.

Islam sebagai salah satu agama samawi telah menekankan kepada umat untuk bekerja. Sebagaimana dalam sabda-Nya bahwa “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”. Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja

seorang muslim akan dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan tuhan yang paling sempurna didunia. Setiap pekerjaan yang baik dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan *Jihad Fi Sabilillah*. Jihad memerlukan motivasi, sedangkan motivasi memerlukan pandangan hidup yang jelas dalam memandang sesuatu. Itulah yang dimaksud dengan etos dan etos kerja seorang muslim harus selalu dilandasi al-Qur'an dan Hadits.⁶

Dalam agama Islam terdapat konsep etos kerja islami yang berlandaskan Al-Qur'an serta Contoh dari Nabi Muhammad SAW. Islam sebagai agama yang sempurna, sistem keimanan dan aqidah yang diyakini oleh pemeluknya yaitu muslim, juga mengatur mengenai etos kerja, mendorong dan mengutus umatnya memiliki semangat kerja dan beramal, tanpa mengeluh yang menunjukkan adanya kepuasan bagi diri sendiri.

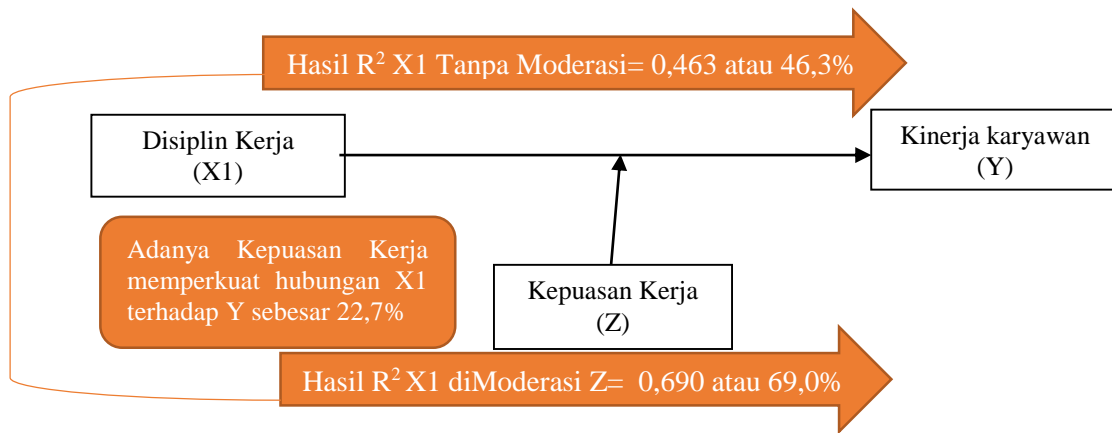
Hasil Analisis regresi menunjukkan variabel $X_2 * Z$ (interaksi antara variabel Etos Kerja Islami (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z)) mempunyai t hitung sebesar 8.656 lebih besar t tabel yaitu 2,004 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ lebih besar taraf signifikansi. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara Etos Kerja Islami (X_2) dengan Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil regresi R Square nilai R square pada persamaan regresi pertama sebesar 0,195 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja islami (X_2) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 19,5%. Setelah adanya variabel moderasi (Z) kepuasan kerja pada persamaan regresi kedua, nilai R square tersebut meningkat

⁶ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*. Hlm 57

menjadi 0,663 atau 66,3%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja (variabel moderasi) akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel etos kerja islami terhadap kinerja. Penelitian ini termasuk penelitian terbaru karena fakta empiris penelitian ini tidak ada.

Gambar 4.4
Kerangka Hasil Regresi I



Gambar 4.5
Kerangka Hasil Regresi II

