

## **BAB IV**

### **LAPORAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Penyajian data ini secara deskriptif ini bertujuan untuk melihat lebih jauh data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif ini dapat menggambarkan kondisi dan keadaan tempat penelitian serta kondisi responden yang mana nantinya data ini bisa digunakan untuk lebih memahami hasil penelitian. Data yang didapatkan berasal dari wawancara dan juga mengutip dari website resmi [www.Auto2000.co.id](http://www.Auto2000.co.id). Adapaun hasil analisis deskriptif nya adalah sebagai berikut (AUTO2000, 2020):

#### **1. Sejarah Singkat PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000)**

##### **Regional Part Banjarmasin**

Auto 2000 Regional Part banjarmasin adalah dealer toyota resmi dan dibawah naungan PT Astra International. Auto 2000 regional part Banjarmasin berdiri pada tahun 2016, awal mula sebelum terbentuk mereka hanyalah cabang dari auto 2000 regional part Balikpapan yang terletak di banua anyar dan hanya berbentuk seperti rumah toko. Namun pada akhirnya PT Astra International menjadiannya sebagai Auto 2000 regional par Banjarmasin dari tahun 2016 hingga sekarang.

## 2. Visi dan Misi

VISI : “Menjadi Dealer Toyota Terbaik dan Terhandal di Indonesia, elalui Proses Bisnis Berkelas Dunia.”

MISI :

- a) Melayani pelanggan melalui pengalaman , kepemilikan yang paling memuaskan.
- b) Menjadi *Share contributor* terbaik bagi toyota di seluruh Kota dan Kabupaten.
- c) Menciptakan pertumbuhan yang berkesinambungan bagi seluruh *Stakeholders*.
- d) Senantiasa berkomitmen untuk menjalankan bisnis, sesuai kaidah *Good governance and corporate social responsibility*.

## 3. Letak Geografis Auto 2000 Regional Part Banjarmasin

Kantor Auto 2000 Regional Part Banjarmasin bertempat di Jl. A.Yani Km 19 Banjarbaru.

## 4. Tugas dan Fungsi Karyawan Auto 2000 Regional Part Banjarmasin

- a) Kepala Cabang

Kepala Cabang bertugas untuk mengkoordinir penyusunan perencanaan, mengarahkan jalannya perusahaan, mengawasi dan mengevaluasi kinerja para karyawan, serta bertanggung jawab ke pihak pusat.

b) Bagian Adminstrasi

Bagian administrasi mempunyai tugas berkaitan masalah administrasi seperti surat-surat yang berkaitan untuk perusahaan maupun karyawan, merekap kehadiran dan pengawasan kerja karyawan, serta menjadi pusat informasi bagi perusahaan.

c) Bagian Penjualan (*Marketing*)

Bagian penjualan bertugas untuk memasarkan produk-produk perusahaan sesuai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

d) *Service*

Bagian ini bertugas untuk melakukan pelayanan terhadap pelanggan, seperti perawatan dan perbaikan mesin serta pergantian spareparts untuk pelanggan.

**5. Sistem Penggajian dan Bonus/ Insentif Karyawan Auto 2000 Regional Part Banjarmasin**

Pentingnya perhatian dari perusahaan terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perhatian tersebut berupa apresiasi kerja dan tentu nya berupa gaji maupun insentif bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik, dengan adanya perhatian tentu karyawan akan merasa lebih dihargai dan karyawan mempunyai loyalitas terhadap kemajuan perusahaan. Karena itu, sistem dan prosedur pemberian gajin dan insentif harus dijalankan dengan efektif agar sesuai dan tepat sasaran. Sistem

pemberian gaji dan insentif Auto 2000 terletak pada bagian administrasi yang bertugas sebagai pengawas dan pemberi informasi yang dapat digunakan oleh pimpinan dalam hal mengambil tindakan seperti menetapkan ,menerapkan dan mengevaluasi serta pembayaran yang tepat terhadap karyawan.

a). Sistem Penggajian Berdasarkan hal berikut :

- 1) Dari pencatatan waktu hadir.
- 2) Dari pembuatan daftar gaji karyawan.
- 3) Dari pendistribusian gaji dan langsung ke rekening karyawan.

b). Sistem Pemberian Insentif/ Bonus berdasarkan hal berikut :

- 1) Pencatatan waktu kehadiran.
- 2) Pencatatan jumlah jam kerja.
- 3) Pencatatan prestasi dan pencapaian kerja.
- 4) Pendistribsian insentif/bonus langsung ke rekening karyawan.



## **B. Karakteristik Responden Penelitian**

Responden yang ditentukan dalam penelitian ini sesuai dengan kuisisioner yang telah disebar, yaitu berjumlah 54 orang. Kuisisioner yang disebar ditujukan kepada semua karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin. Untuk melihat keterwakilan dari berbagai latar belakang responden dalam kontribusinya menjawab kuisisioner yang telah disebar, maka diperlukan untuk melihat dan mengetahui uraian singkat mengenai karakteristik responden. Keberagaman karakteristik responden dapat memberikan gambaran mengenai latar belakang responden dalam memberikan jawaban pada kuisisioner yang telah disebar.

Hal ini bertujuan untuk menghindari dan mencegah kecenderungan responden yang memberikan jawaban yang sama dan dengan latar belakang serta karakteristik yang sama, dengan demikian dapat diperoleh penelitian yang terjamin validitasnya. Karakteristik responden dapat digolongkan menjadi beberapa bagian seperti umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jabatan yang dijalaninya, seperti yang diuraikan sebagai berikut :

### **1. Jenis Kelamin Responden**

Data dan persentasi jenis kelamin dari responden PT Astra International Tbk- TSO ( Auto 2000) Regional Part Banjarmasin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin dari Responden

<b>NO</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
<b>1</b>	LAKI-LAKI	44	81
<b>2</b>	PEREMPUAN	10	19
	<b>JUMLAH</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer, 2020*

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 44 orang atau (81%) dan jenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang atau (19%).

## **2. Umur Responden**

Umur responden berdasarkan data persentasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

Umur dari Responden

<b>NO</b>	<b>KELOMPOK UMUR</b>	<b>HASIL</b>	<b>PERSENTASI (%)</b>
1	kurang dari 20	1	2
2	20-29 tahun	35	65
3	30-39 tahun	15	28
4	40-keatas	3	5
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer, 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 data respinden berdasarkan umur, yaitu pada kisaran usia kurang dari 20 tahun berjumlah 1 orang atau sekitar (2%), pada kisaran usia

20-29 tahun berjumlah 35 orang atau sekitar (65%), kisaran usia 30-39 tahun berjumlah 15 orang atau sekitar (28%), dan kisaran usia lebih dari 40 tahun berjumlah 5 orang atau sekitar (6%). Berdasarkan uraian tersebut responden didominasi usia yang sudah matang dan juga produktif.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden dari data dan persentasi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

Tingkat pendidikan dari Responden

<b>NO</b>	<b>Tingkat pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi (%)</b>
1	SLTP	2	4
2	SLTA	32	59
3	D3	7	13
4	S1	13	24
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer,2020 Sumber*

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbagi menjadi 4 tingkat, yaitu SLTP berjumlah 2 orang atau sekitar(4%), SLTA berjumlah 32 orang atau sekitar (59%), responden yang tingkat pendidikannya D3 berjumlah 7 orang atau sekitar (13%), dan responden yang tingkat pendidikannya S1 berjumlah 13 orang atau sekitar (24%).



#### 4. Jabatan atau posisi Responden

Jabatan atau posisi responden dapat diketahui melalui data dan persentasi berikut :

**Tabel 4.4**  
Jabatan dari Responden

NO	JABATAN/POSISI	JUMLAH	PERSENTASI (%)
1	STAF ADMINISTRASI	9	17
2	STAF PENJUALAN	11	20
3	STAF UMUM	34	63
<b>JUMLAH</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer,2020*

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa 3 posisi yang ditempati responden dalam penelitian ini, yaitu staf umum, staf administrasi, dan staf penjualan. Responden dalam penelitian ini berdasarkan posisinya di dominasi dari staf umum yaitu berjumlah 34 orang (63%) , diikuti staf penjualan berjumlah 11 orang (20%) dan staf administrasi berjumlah 9 orang (17%).

#### C. Uji Validitas dan Reabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk mengukur ke valid an suatu indikator atau kusioner yang terdapat di masing-masing variabel. Cara mengetahuinya adalah dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. R

hitung merupakan korelasi dari jawaban responden pada masing-masing item pernyataan di setiap variabel, lalu dianalisis dengan menggunakan software komputer yaitu SPSS. Sedangkan untuk mengetahui r tabel dilakukan dengan menggunakan r tabel *product moment*, yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  (*degree of freedom*) =  $n-2 = 54-2 = 52$ . 52 ini yang digunakan untuk melihat r tabel dua sisi dan didapatkan nilai sebesar 0,266. Tingkat kevalidan sebuah kuisioner atau indikator yang digunakan dapat ditentukan, jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$  dan  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$ . Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
Hasil dari Uji Validitas

<b>Item</b>	<b><i>Corrected item correlation</i> (r hitung)</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Ket</b>
Gaji sesuai prinsip syariah (X1)			
G1	0,937	0,266	Valid
G2	0,911	0,266	Valid
G3	0,901	0,266	Valid
Bonus sesuai prinsip syariah (X2)			
B1	0,909	0,266	Valid
B2	0,890	0,266	Valid
B3	0,860	0,266	Valid
Motivasi kerja dengan etika kerja islami (Y)			
M1	0,814	0,266	Valid
M2	0,877	0,266	Valid
M3	0,851	0,266	Valid

*Sumber : Hasil SPSS,2020.*

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa nilai r hitung pada masing-masing item lebih

besar dari r tabel, maka bisa disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y semuanya valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui jawaban yang diperoleh dari responden bisa dipercaya atau tidak, dan relatif konsisten jawaban yang diberikan apabila ditanyakan beberapa kali. Pengukurannya adalah dengan menggunakan analisis *reability* melalui metode *Cronbach-alpha*, variabel bisa dikatakan reliabel apabila nilainya lebih dari 0,60 *cronbach-alpha*.

**Tabel 4.6**  
Hasil dari uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach-alpha</i>	Nilai Standar Reabilitas	KET
Gaji	0,905	0,60	Reliabel
Bonus	0,865	0,60	Reliabel
Motivasi	0,803	0,60	Reliabel

*Sumber : Hasil SPSS,2020.*

Dari tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai *Cronbach-alpha* yaitu 0,60, jadi semuanya dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

#### D. Analisis Variabel

Agar lebih jelas dan mudah dipahami, maka disini ada distribusi frekuensi atas jawaban dari responden, distribusi frekuensi berasal dari hasil tabulasi skor data dan berdasarkan rumus. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$C = \frac{\text{skala tertinggi} - \text{skala terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$C = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dari rumus di atas, hasil perhitungan untuk rentang skala menunjukkan nilai 0,80 dengan demikian dari nilai 0,80 itu dapat dijelaskan numeriknya sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

Uraian rentang skala variabel

<b>Rentang</b>	<b>Gaji</b>	<b>Bonus</b>	<b>Motivasi</b>
$1 \leq X < 1,80$	SR	SR	SR
$1,80 \leq X < 2,60$	R	R	R
$2,61 \leq X < 3,40$	S	S	S
$3,41 \leq X < 4,20$	T	T	T
$4,21 \leq X < 5$	ST	ST	ST

*Sumber : Data Primer, 2020*

Keterangan :

SR : Sangat Rendah

R : Rendah

S : Sedang

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

Subyek penelitian dalam tulisan ini adalah karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) RegionalPart Banjarmasin.

### 1. Analisis Variabel Gaji (X<sub>1</sub>)

Hasil analisis deskriptif variabel gaji terdiri dari 3 item pertanyaan, dapat diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
Frekuensi Jawaban Variabel Gaji (X<sub>1</sub>)

Jawaban Responden		STS	TS	N	S	SS	TOTAL	RATA-RATA	KET
Bobot		1	2	3	4	5			
Gaji 1	F	1	1	9	34	9	54	3.91	T
	Skor	1	2	27	136	45	211		
	%	1.85	1.85	16.67	62.96	16.67	100		
Gaji 2	F	1	1	12	32	8	54	3.83	T
	Skor	1	2	36	128	40	207		
	%	1.85	1.85	22.22	59.26	14.81	100		
Gaji 3	F	1	5	10	29	9	54	3.74	T
	Skor	1	10	30	116	45	202		
	%	1.85	9.26	18.52	53.70	16.67	100		
Rata-rata keseluruhan								3.83	T

Sumber : Hasil SPSS,2020.

Dapat diketahui dari tabel 4.8 bahwa dari 54 orang responden yang dieliti secara garis besar memiliki persepsi yang tinggi untuk item-item pertanyaan

variabel gaji sesuai prinsip syariah (X1) dengan rata-rata nilai sebesar 3.83. dapat disimpulkan bahwa responden mempunyai persepsi yang cukup baik terhadap gaji pada PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional part Banajrmasin.

## 2. Analisis Variabel Bonus (X2)

**Tabel 4.9**

Frekuensi Jawaban Variabel Bonus (X<sub>2</sub>)

Jawaban Responden		STS	TS	N	S	SS	TOTAL	RATA-RATA	KET
Bobot		1	2	3	4	5			
Bonus 1	F	1	3	6	34	10	54	3.91	T
	Skor	1	6	18	136	50	211		
	%	1.9	5.6	11.1	63	18.5	100		
Bonus 2	F	1	3	12	29	9	54	3.78	T
	Skor	1	6	36	116	45	204		
	%	1.9	5.6	22.2	53.7	16.7	100		
Bonus 3	F	1	3	12	27	11	54	3.81	T
	Skor	1	6	36	108	55	206		
	%	1.9	5.6	22.2	55	20.4	100		
Rata-rata keseluruhan								3.83	T

*Sumber: Hasil SPSS,2020.*

Dari tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa dari total 54 Orang responden yang

diteliti, secara garis besar memiliki persepsi yang tinggi untuk item-item pertanyaan variabel bonus sesuai prinsip syariah (X2) dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3.83, hal ini berarti persepsi dari karyawan PT Astra International Tbk TSO (Auto 2000) Regional part Banjarmasin terhadap bonus yang diberikan cukup baik.

### 3. Analisis Variabel Motivasi Kerja Karyawan dengan Etika Kerja Islami (Y)

**Tabel 4.10**  
Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (Y)

Jawaban Responden		STS	TS	N	S	SS	TOTAL	RATA-RATA	KET
Bobot		1	2	3	4	5			
Motivasi 1	F	2			12	40	54	4.63	ST
	Skor	2			48	200	250		
	%	3.7			22.2	74.1	100		
Motivasi 2	F	1			13	40	54	4.68	ST
	Skor	1			52	200	253		
	%	1.9			24.1	74.1	100		
Motivasi 3	F	1		1	12	40	54	4.67	ST
	Skor	1		3	48	200	252		
	%	1.9		1.9	22.2	74.1	100		
Rata-rata keseluruhan								4.66	ST

*Sumber : Hasil SPSS, 2020.*

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, secara garis besar mereka memiliki persepsi yang sangat tinggi terhadap item-item pertanyaan variabel motivasi kerja dengan etika kerja islami (Y) dengan nilai rata-rata keseluruhan 4.66, hal ini berarti seluruh karyawan PT Astra Internatioanl Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin memiliki persepsi

yang sangat baik terhadap motivasi kerja dengan etika kerja islami.

## E. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data yang ada dalam penelitian sudah terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila data tersebut normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan grafik dan uji statistik. Untuk grafik itu menggunakan analisis grafik *on probability plot* dan untuk uji statistik menggunakan Kolmogorov-Smirnov melalui pendekatan Monte Carlo. Jika melalui grafik suatu variabel dapat dikatakan normal apabila gambar titik-titik pada grafik *non probability plots* mengikuti garis diagonal dan nilai signifikan atau probabilitas, dan jika melalui uji statistik yaitu dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov itu harus kurang dari 0,05. Dari tabel 4.11 dibawah ini dapat dilihat nilai signifikansi dari Kolmogorv-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 yaitu dengan nilai 0,310, hal ini menunjukkan data terdistribusi dengan normal.

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo

*Sumber : Hasil SPSS,2020.*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1.43518493
Most Extreme Differences	Absolute	0.129
	Positive	0.066



	Negative	-0.129	
Test Statistic		0.129	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.310 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.298
		Upper Bound	0.322

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Data juga dapat dikatakan normal melalui grafik histogram, karena bentuknya normal yaitu titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal dan tidak melenceng dari arah garis (Gambar dilampirkan).

## 2. Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskesiditas adalah sebuah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamata lain. Homoskedestisitas adalah model regresi yang baik yaitu model yang tidak terjadi heteroskesdisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskesdisitas dilakukan dengan melalui metode Glejser dan *Scatterplot* (Gambar dilampirkan). Dalam metode Glejser jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskesdisitas.

**Tabel 4.12**

Hasil dari Uji Heteroskedisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.903	0.662		5.896	0.000
	GAJI	-0.119	0.084	-0.264	-1.426	0.160
	BONUS	-0.133	0.082	-0.299	-1.619	0.112

a. Dependent Variable: abs\_RES

*Sumber : Hasil SPSS,2020.*

Dari tabel 4.12 nilai signifikansi untuk variabel gaji (X1) dan bonus (X2) masing-masing sebesar 0,160 dan 0,112. Pada grafik *Scatterplot* titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu *absolute residual* Y. Hal itu berarti dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedisitas baik melalui metode glejser maupun melalui *Scatterplot*.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu korelasi yang tinggi antara variabel bebas di dalam satu model regresi linear berganda. Multikolinearitas adalah keadaan dimana terdapat hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat dari *Varian Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*, jika  $VIF < 10$  dan *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terjadi yang namanya multikolinearitas.

**Tabel 4.13**

Hasil Dari Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.602	1.104		6.884	0.000		
	GAJI	0.296	0.140	0.356	2.117	0.039	0.413	2.423
	BONUS	0.259	0.137	0.319	1.897	0.063	0.413	2.423
a. Dependent Variable: MOTIVASI								

*Sumber : Hasil SPSS,2020.*

Dari tabel 4.13 dapat diketahui hasil uji yang telah dilakukan, yaitu nilai VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hal ini berarti tidak adanya gejala multikolinearitas.

## F. Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan signifikansi parameter individual (Uji secara parsial). Uji ini digunakan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu gaji dan bonus terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja dengan etika kerja islami secara parsial atau terpisah. Dalam pengambilan keputusannya yaitu dengan menggunakan t hitung masing-masing dengan t tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan, dalam penelitian ini signifikansinya adalah 0,05. Hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.14**

Hasil dari Uji t (Parsial)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.602	1.104		6.884	0.000
	GAJI	0.296	0.140	0.356	2.117	0.039
	BONUS	0.259	0.137	0.319	1.897	0.063

a. Dependent Variable: MOTIVASI

*Sumber : Hasil SPSS,2020.*

Dari uji parameter secara parsial yang telah dilakukan seperti pada tabel 4.14 maka dapat disimpulkan bahwa, dari kedua variabel independen yang di uji secara parsial hasilnya menunjukkan bahwa variabel gaji yang berdasarkan perspektif ekonomi Islam berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan etos kerja Islami, hal ini diketahui dari nilai probabilitas 0,039 yang nilainya berada dibawah dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 2.117 nilai nya berada di atas dari t tabel penelitian yaitu 2.007. Pada variabel bonus yang berdasarkan perspektif ekonomi Islam hasilnya adalah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan etos kerja Islami, hal ini dapat diketahui dari nilai probabilitas signifikansinya yaitu 0,063, nilai itu lebih besar dari 0,05 dan untuk t hitung nya juga berada dibawah t tabel penelitian ini yaitu sebesar 1.897.

## 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungann analisi regresi linear berganda yang ada di dalam penelitian ini menggunakan *software* komputer yaitu *SPSS for Windows*. Hasil nya seperti

yang ada pada tabel 4.14 yaitu diperoleh hasil analisis koefisien untuk variabel bebas yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  masing-masing sebesar 0,296 dan 0,259, sehingga model persamaan regresinya dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 7,602 + 0,296X_1 + 0,259X_2$$

Persamaan dari model regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a). Dari nilai konstanta 7,602 itu menunjukkan bahwa terjadinya pengaruh positif variabel bebas, jika variabel bebas naik atau berpenahruh dalam satu satuan maka varibael terikat juga akan naik.
- b). Nilai koefisien regresi varibel gaji ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,296 itu menunjukkan bahwa setiap terjadinya kenaikan gaji maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,296 atau 29,6%.
- c). Koefisien bonus ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,259 menunjukkan pengaruh yang diberikan variabel bonus tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Tabel 4.15**

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	0.403	0.380	1.46306

a. Predictors: (Constant), BONUS, GAJI

b. Dependent Variable: MOTIVASI

*Sumber : Hasil SPSS,2020.*

Dari tabel 4.15 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa gaji dan bonus berpengaruh sebesar 40,3% terhadap motivasi kerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin, sedangkan 59,7% hasil

pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan itu semua dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat cukup terbatas.

### 3. Hasil Uji F (secara Simultan)

**Tabel 4.16**  
Hasil Dari Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.814	2	36.907	17.242	.000 <sup>b</sup>
	Residual	109.167	51	2.141		
	Total	182.981	53			

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. Predictors: (Constant), BONUS, GAJI

*Sumber : Hasil SPSS,2020..*

Dari tabel 4.16 diketahui bahwa dalam pengujian regresi berganda nilai signifikan untuk pengaruh variabel  $X_1$   $X_2$  terhadap  $Y$  adalah 0,00 yang mana nilai itu kurang dari 0,05, dan nilai  $F$  hitung sebesar 17,242 lebih besar dari nilai  $F$  tabel yang diperoleh dari cara  $f(k ; n-k) = f(2 ; 52) = 3,175$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_1$  (Gaji) dan  $X_2$  (bonus) secara simultan berpengaruh terhadap  $Y$  (motivasi kerja dengan etika kerja Islami).

### G. Pembahasan Mengenai Hasil Uji Hipotesis

Penjelasan mengenai hasil uji hipotesis tentang pengaruh gaji dan bonus yang berdasarkan perspektif ekonomi Islam terhadap motivasi kerja dengan etika kerja Islami dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil dari hipotesis ini adalah nilai probabilitas 0,039 yang nilainya berada dibawah dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 2.117 nilai nya berada di atas dari t tabel penelitian yaitu 2.007. Hal itu berarti bahwa gaji yang sesuai dengan perspektif ekonomi Islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan melakukan pembayaran gaji yang sesuai dengan perspektif ekonomi Islam yaitu adil dan layak, itu mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internatonal Tbk-TSO (Auto 2000) regional part Banjarmasin. Dalam hasil pengujian membuktikan bahwa gaji yang sesuai dengan perspektif ekonomi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karywan, dan bisa dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Akbar Gumilar dengan judul penelitian “Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT infomedia Nusantara Di Banadung yang hasilnya variabel gaji berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Gaji atau upah adalah suatu bagian yang penting dalam proses berjalannya sebuha ikatan kerja dan sangat penting juga dalam pengelolaan sumber daya manusia, pada dasarnya gaji adalah hak atau imbalan yang harus diterima oleh pekerja karena telah berkontribusi untuk perusahaan. Begitu juga dengan teroi herzberg yaitu hygiene factor yang menjelaskan tentang faktor apa saja yang berhubungan usaha untuk memelihara kehidupan individu. Faktor hygiene yang dijelaskan Maslow ini mencakup kebutuhan individu yang

harus dipenuhi dengan cara bekerja dan mengharapkan gaji yang layak. Dengan terpenuhi faktor itu maka menimbulkan rasa puas bagi individu dan akan mudah untuk memotivasi. Demikian juga dengan teori Maslow dimana manusia mempunyai kebutuhan yang beragam untuk dipenuhi, maka karena itu mereka harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Harapan yang paling utama yang diinginkan mereka dari pekerjaan adalah gaji. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa teori Herzberg dan Maslow mendukung penelitian penelitian ini dengan menerapkan mekanisme pemberian gaji yang tepat dan akan mampu meningkatkan motivasi kerja dari para karyawan. Dalam sudut pandang Islam bekerja adalah suatu yang harus dilakukan yang mana bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan secara finansial, namun juga secara spiritual. Bahkan banyak dalam surah-surah Al-Qur'an yang menganjurkan kita sebagai manusia untuk bekerja dan berusaha untuk mencari rezeki dan tidak meminta-minta. Dengan bekerja kita bisa memenuhi kebutuhan pokok secara fisik kita seperti makanan, pakaian, tempat tinggal dan lain sebagainya. Serta memenuhi kebutuhan finansial kita seperti gaji yang kita dapatkan dari suatu pekerjaan. Sudah seharusnya kita sebagai seorang muslim termotivasi untuk bekerja, pemberian gaji adalah bentuk imbalan dari jasa yang dilakukan dan kalau pemberian gaji menggunakan sistem yang tepat serta dengan prinsip adil dan layak maka itu bisa meningkatkan motivasi seseorang



untuk bekerja dan memenuhi kebutuhannya,serta berdampak baik pula untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan.

2. Hasil hipotesis untuk variabel bonus sesuai perspektif ekonomi Islam (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ternyata setelah dilakukannya penelitian dan analisis menyatakan bahwa variabel bonus secara parsial atau terpisah tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawannya, dengan demikian berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Erma Oktaria dengan judul penelitian “Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam”, hasilnya adalah insentif sebagai variabel bebas dalam penelitian tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Padahal seperti yang ada pada teori Herzberg faktor bonus adalah salah satu faktor yang diperlukan untuk memotivasi suatu individu atau seseorang. Sistem pemberian bonus yang baik dan tepat akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja, tentu harusnya ini bisa menjadi bahan evaluasi tersendiri bagi PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) regional part Banjarmasin agar kedepannya sistem bonus yang diberlakukan benar-benar bisa berpengaruh secara signifikan untuk memotivasi kinerja dari para karyawannya.

3. Hasil penelitian ini secara simultan gaji dan bonus yang sesuai dengan perspektif ekonomi Islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Erma Oktaria dengan judul penelitian “Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam”, secara simultan semuanya berpengaruh secara signifikan. Ketika memberikan gaji dan juga ditambahkan dengan bonus terhadap pencapaian kerja, maka itu akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Astra Internatioanl Tbk-TSO (Auto 2000) Regional part Banjarnasin

