

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil penelitian

#### 1. Gambaran obyek penelitian

Mengetahui sejarah singkat atau emiten penting dilakukan bertujuan menjadi acuan peneliti, selain itu mengetahui besar atau tidaknya kredibilitas suatu perusahaan atau emiten yang akan diteliti akan memudahkan dalam analisis data, sehingga hasil analisis data dapat menghasilkan hasil yang lebih akurat dan tepat.

#### a) Profil Konveksi El-lisa Hijab Jepara

##### Gamabr 4. 1 Logo Konveksi El-lisa Hijab Jepara



*Sumber : Konveksi El-lisa Hijab Jepara*

Konveksi El-lisa Hijab Jepara merupakan sebuah nama konveksi yang memproduksi berbagai macam hijab muslim dan sampai saat ini masih memproduksi dan mengalami perkembangan yang sangat pesat. Konveksi El-lisa Hijab Jepara ini adalah satu cabang usaha yang didirikan oleh Bapak Nor Khamid dan Ibu Siti Solikhatun (Bunda Soli) yang disebut sebagai pendiri generasi pertama. Untuk wilayah Konveksi El-lisa Hijab Jepara bertempat di Desa Podosawalan RT 11/4 Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara 59462, Jawa Tengah.

#### b) Sejarah Konveksi El-lisa Hijab Jepara

Berdirinya Konveksi ini sudah 16-17 tahun lebih yang telah melewati sejarah yang cukup panjang. Semula Konveksi El-lisa Hijab ini belum memiliki nama produk atau *brand* seperti sekarang ini, dan dulu hanya memproduksi dengan memakai *brand* dari orang lain, dalam

kesungguhan untuk mendirikan usah konveksi baru ditahun 2018 memunculkan *brand* yaitu El-lisa Hijab, nama El-lisa Hijab ini diambil dari nama anak pertamanya yaitu Lisa. Kemudian Konveksi El-lisa Hijab juga mempunyai ciri khas pada produknya yaitu terdapat tulisan “El-lisa” pada setiap produknya sehingga itu memperlihatkan citra merek pada konsumen yang memakainya dan juga menambahkan rasa bangga pada gaya hidup konsumen. Saat ini distributor, agen dan seller El-lisa Hijab sudah tersebar di beberapa wilayah jepara bahkan luar kota.

Penjualan Konveksi El-lisa Hijab Jepara ini sudah mempunyai wilayah pemasaran yang sangat luas baik dari tingkat Domestik, yang wilayahnya meliputi Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Barat, DKI Jakarta, Jawa Timur, Bali, Sulawesi, Kalimantan, Sumatra sampai Jambi.

Penghargaan yang dicapai oleh Konveksi El-lisa Hijab Jepara ini sebelumnya belum ada karena dari pihak owner tidak pernah mengikutkan produknya dalam *event* pencapaian penghargaan, tetapi untuk penerapan manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam pada karyawan pada pengelolaan produk di El-lisa Hijab Jepara dikenal sudah sangat baik, hal tersebut terbukti bahwa produk dari El-lisa Hijab pernah dipakai oleh beberapa arti salah satunya yaitu Dinda Hauw yang merupakan seorang pemeran, penyanyi dan model kebangsaan indonesia.

Konveksi El-lisa hijab Jepara ini memiliki sebanyak 130 karyawan guna untuk tetap menjaga kepuasan konsumennya maka Konveksi El-lisa hijab Jepara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan pekerjaan Konveksi El-lisa hijab Jepara akan sangat tergantung dari kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawannya yang semakin baik akan meningkat maka pelayanan yang mereka berikan kepada konsumennya akan semakin membaik. Oleh karena itu diperlukan suatu metode yang tepat untuk meningkatkan ketrampilan kinerja karyawan yang ada di konveksi El-lisa hijab Jepara seperti waktu kerja konveksi El-lisa hijab Jepara yaitu dimulai dari jam 7.30 pagi sampai dengan jam 4 sore tidak ada shif tetapi jika orderan perusahaan meningkat semua karyawan lembur dari pukul 4 sore hingga pukul 8 malam dengan waktu

istirahat 1 jam berlangsung 6 hari dalam seminggu dengan waktu libur yang telah ditentukan oleh perusahaan.

**c) Profil Pemilik Konveksi El-lisa Hijab Jepara**

Pemilik Konveksi El-lisa Hijab Jepara adalah Bapak Nur Khamid dan Ibu Siti Solikhatun, beliau merupakan asli kelahiran Kota Jepara. Asal alamat Bapak Nur Khamid di Desa Pendosawalan Kalinyamatan Jepara, dan alamat asal Ibu Siti Solikhatun berada di Desa Damarjati Kalinyamatan Jepara, beliau saat ini bertempat tinggal di Desa Pendosawalan RT 11/04 Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara, satu lingkungan dengan tempat produksi Konveksi El-lisa Hijab itu sendiri.

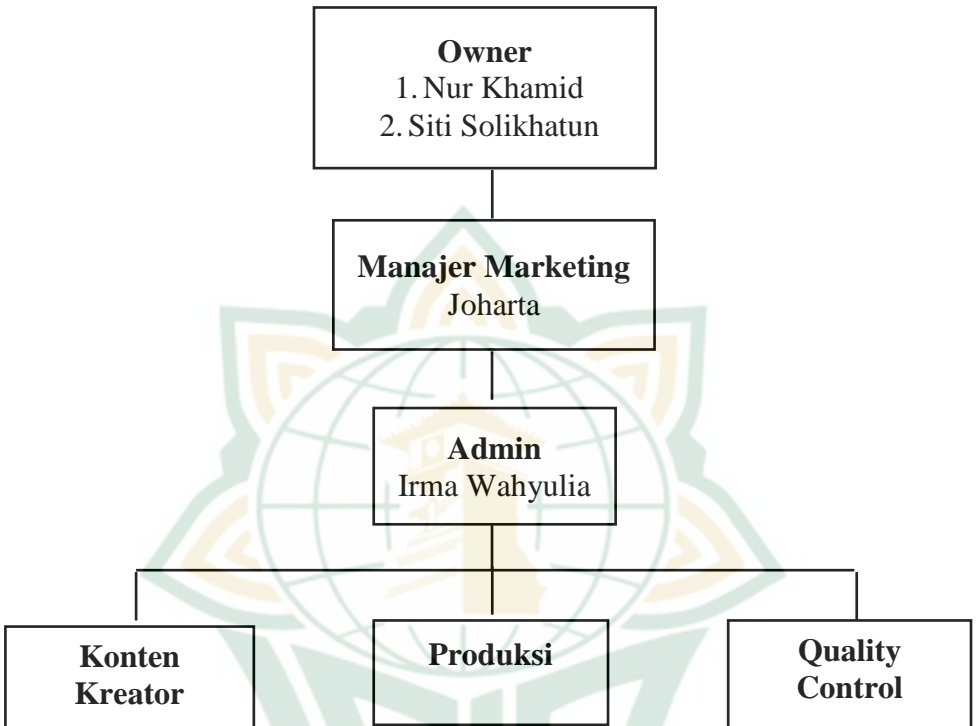
**d) Struktur Organisasi**

Tujuan organisasi harus merupakan tujuan bersama dari seluruh anggota organisasi, sehingga seluruh anggota organisasi harus saling bahu membahu mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup> Pembentukan organisasi harus memperhatikan fungsi-fungsi yang diinginkan dan melakukan sebagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Sehingga setiap orang dapat bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan perannya masing-masing.

Konveksi El-lisa Hijab Jepara juga memiliki organisasi dimana seperti yang dibutuhkan pada perusahaan agar semua kegiatan didalamnya bisa terstruktur dengan baik. Dari struktur organisasi akan diketahui bagaimana lajur pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara sistematis. Struktur organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Eliana sari, *Modul teori organisasi konsep dan aplikasi*, (Jakarta : Jayabaya Univercity Press, 2006), hal : 2

**Bagan 4. 1 Struktur Organisasi El-lisa Hijab Jepara**

*Sumber : Konveksi El-lisa Hujab Jepara*

**e) Visi Misi Konveksi El-lisa Hijab Jepara**

Adapun Visi Misi Konveksi El-Lisa Hijab Jepara sebagai berikut.

1) Visi :

- a) Harga terjangkau dengan kualitas bagus, produk bervariasi dan *up to date*.
- b) Menciptakan lapangan kerja dan memberdayakan masyarakat
- c) Menjadi brand hijab yang dikenal masyarakat luas

2) Misi :

- a) Memberikan produk berkualitas dan bervariasi dan *up to date*.
- b) Memberikan pelayanan yang baik dan tanggap

**f) Produk**

Konveksi El-Lisa Hijab Jepara menyediakan beragam produk hijab dan busana muslim yang *up to date*. Dalam perkembangannya, tidak hanya satu model hijab atau busana

muslim saja tapi Konveksi El-Lisa Hijab Jepara dalam satu bulan sekali minimal dapat mengeluarkan model terbaru seperti yang sedang digandrungi masyarakat. Berikut adalah daftar produk Konveksi El-Lisa Hijab Jepara yang sudah dipasarkan, sebagaimana berikut:

**Tabel 4. 1 Produk Konveksi El-Lisa Hijab**

No`	Nama-Nama Produk Hijab dan Busan Muslim	
	Hijab	
1	Bergo salsa	Bergo maidha
2	Bergo marwa	Bergo inara
3	Bergo salwa	Bergo terisha
4	Bergo laura	Bergo salma
5	Bergo alzeya	Bergo shaquela
6	Bergo meysa	Pastan cantika
7	Bergo aruna kids	Kimara alisyia
8	Bergo aruna moms	Kimara soraya
9	Bergo almera	Kimara elfana
10	Bergo kinanti	Kimara khalisa
11	Bergo qiana	Khimara elfira
12	Bergo konita	Khimara rhaysa
13	Bergo afifah	Khimara andara
14	Bergo shaima	Khimara claudiya
15	Bergo alma	Khimara safina
16	Bergo amanda	Kayla kids
17	Bergo zalia	Tania kids
18	Bergo franda	Pastan airin
19	Bergo marisa	Casandra instan
20	Bergo rosella	Zaura instant
21	Bergo sella	Zaskia serut
22	Bergo felinda	Nara sport
23	Bergo renata	Hody aurora
24	Bergo nasya	Hody qiara
25	Bergo calista	Hodi falezia
26	Bergo alika	Nayla kids
27	Bergo serena	Nadia kids
28	Bergo shelin	Pasmina yassyifa
29	Bergo meysa	Pasmina zahra
30	Bergo delisha mom	Segi 4 aulia
31	Bergo delisha kids	Segi 4 sabiya
32	Bergo khumaira	Segi 4 safea
33	Bergo karisma	Segi 4 tiara

34	Bergo kalina	Segi 4 flora
35	Bergo calista kids	Segi 4 syahla
36	Bergo zeena	Bergo maidha
37	Bergo nayma	Bergo inara
38	Bergo airis	Bergo terisha
<b>Busana Muslim</b>		
1.	Tunik denaya	Alea blouse
2.	Piyama viola	Lyona blouse
3.	Mukena nazira	Namira dress
4.	Mukena zalifa	Camila dress
5.	Zaleya tunik	Natalhie pants

*Sumber : Katalog El-lisa Hijab Jepara*

## B. Analisis data

### a) Deskripsi responden

Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik yang berbeda. Responden yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan konveksi El-lisa Hijab yang berada di wilayah Kabupaten Jepara. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Berikut hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden diantaranya meliputi.

#### 1) Umur responden

Berikut ini merupakan data mengenai umur responden di Konveksi El-lisa Hijab Jepara. Sebagaimana dapat diketahui dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. 2 Umur**

NO	UMUR	JUMLAH	PRESENTASE
1	< 25 tahun	15	32,1%
2	25-40 tahun	39	61,7%
3	> 40 tahun	3	6,2%
<b>JUMLAH</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah kuesioner, 2023*

Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan terdapat 100% dari 57 umur responden dengan jumlah umur kurang dari 25 tahun berjumlah 15 responden dengan nilai presentase 32,1%, umur 25-40 tahun berjumlah 39 responden dengan nilai presentase 61,7% sedangkan umur lebih dari 40 tahun berjumlah 3 responden dengan nilai presentase 6,2% .

Berdasarkan keseluruhan responden yang didapatkan pada data umur karyawan dapat disimpulkan paling banyak



yaitu dengan umur responden sebanyak 39 responden. Dari data di atas bisa di artikan bahwa dari segi pekerjaan usia produktif sangatlah mendominasi dalam koveksi El-lisa Hijab.

## 2) Jenis kelamin

Berikut ini merupakan data mengenai jenis kelamin responden di Konveksi El-lisa Hijab Jepara. Sebagaimana dapat diketahui dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. 3 Jenis Kelamin**

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
1	Laki-laki	15	23,4%
2	Perempuan	42	76,6%
<b>JUMLAH</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah kuesioner, 2023*

Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan terdapat 100% dari 57 responden jenis kelamin dengan jumlah laki-laki 15 karyawandengan nilai presentase 23,4% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 42 karyawan dengan nilai presentase 76,6%.

Berdasarkan keseluruhan responden yang didapatkan pada data jenis kelamin karyawan dapat disimpulkan paling banyak yaitu dengan jumlah responden jenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden.

## 3) Pendidikan terakhir

Berikut ini merupakan data mengenai pendidikan terakhir responden di Konveksi El-lisa Hijab Jepara. Sebagaimana dapat diketahui dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir**

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PRESENTASE
1	SD/Sederajat	2	1,0%
2	SMP/Sederajat	5	3,1%
3	SMA/Sederajat	34	82,5%
4	Perguruan tinggi	16	13,4%
<b>JUMLAH</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah kuesioner, 2023*

Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan terdapat 100% dari 57 pendidikan terakhir responden dengan jumlah SD/Sederajat 2karyawan dengan nilai presentase 1,0%, SMP/Sederajat 5 karyawan dengan nilai presentase

3,1%, SMA/Sederajat 34 karyawan dengan nilai presentase 82,5% sedangkan untuk responden perguruan tinggi berjumlah 16 karyawan dengan presentase 13,4%

Berdasarkan keseluruhan responden yang didapatkan dari data pendidikan terakhir karyawan dapat disimpulkan paling banyak yaitu dengan jumlah responden pada pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 34 responden.

#### 4) Lama bekerja

Adapun untuk data mengenai lama bekerja responden tentunya berbeda-beda. Sebagaimana di Konveksi El-lisa Hijab Jepara dapat diketahui dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. 5 Lama Bekerja**

NO	LAMA BEKERJA	JUMLAH	PRESENTASE
1	< 1 tahun	16	29,7%
2	1-3 tahun	23	39,2%
3	3-5 tahun	14	29,0%
4	> 5 tahun	4	2,1%
<b>JUMLAH</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah kuesioner, 2023*

Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan terdapat 100% dari 57 responden lama bekerja karyawan dengan jumlah lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 16 responden dengan nilai presentase 29,7%, lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 23 responden dengan nilai presentase 39,2%, lama bekerja 3-5 tahun berjumlah 14 responden dengan nilai responden 29,0% sedangkan lama bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 4 responden dengan nilai presentase 2,1%

Berdasarkan keseluruhan responden yang didapatkan dari lama bekerja karyawan dapat disimpulkan paling banyak yaitu dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 23 responden.

#### 5) Bidang pekerjaan

Adapun untuk data lainnya yang digunakan sebagai ukuran adalah bidang pekerjaan. Karena bidang pekerjaan juga dapat mempengaruhi individu dalam mengambil suatu keputusan. Sebagaimana di Konveksi El-lisa Hijab Jepara dapat diketahui dalam tabel berikut ini.



**Tabel 4. 6 Bidang Pekerjaan**

NO	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH	PRESENTASE
1	Manajer	1	1,0%
2	Admin	3	3,5%
3	<i>Conten Creator</i>	2	2,2%
4	Produksi	26	66,1%
5	<i>Quality Control</i>	9	9,8%
6	<i>Packing</i>	9	9,8%
7	<i>Marketing</i>	7	7,6%
	<b>JUMLAH</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah kuesioner, 2023*

Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan terdapat 100% dari 57 responden dari data bidang pekerjaan karyawan dengan jumlah bidang pekerjaan manajer berjumlah 1responden dengan nilai presentase 1,0%, bidang pekerjaan admin berjumlah 3 responden dengan nilai presentase 3,5%, bidang pekerjaan *conten creator* berjumlah 2 responden dengan nilai responden 2,2%, bidang pekerjaan produksi berjumlah 26 responden dengan nilai presentase 66,1%, bidang pekerjaan *quality control* berjumlah 9 responden dengan nilai presentase 9,8%, bidang pekerjaan *packing* berjumlah 9 responden dengan nilai presentase 9,8%, sedangkan bidang pekerjaan marketing berjumlah 7 responden dengan nilai presentase 7,6%

Berdasarkan keseluruhan responden yang didapatkan dari bidang pekerjaan karyawan dapat disimpulkan paling banyak yaitu bidang pekerjaan produksi sebanyak 26 responden.

#### **b) Deskripsi data penelitian**

Variabel dari data penelitian ini terdiri dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan *reaward system* pada konveksi El-lisa Hijab Jepara yang kemudian disebut dengan variabel angket (*dependen*). Kemudian dari data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada beberapa tabel variabel berikut ini.

##### **1) Rekrutmen ( $X_1$ )**

Variabel pertama dari penelitian ini adalah rekrutmen pada konveksi El-lisa Hijab Jepara. Hasil dari statistik deskriptif jawaban responden dari pertanyaan terkait variabel ( $X_1$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

**Tabel 4. 7 Hasil analisis jawaban responden variabel rekrutmen**

Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
X1.1	47	82,5	10	17,5	0	0	0	0	0	0
X1.2	40	70,2	17	29,8	0	0	0	0	0	0
X1.3	40	70,2	17	29,8	0	0	0	0	0	0
X1.4	47	82,5	9	15,8	1	1,8	0	0	0	0
X1.5	40	70,2	15	26,3	2	3,5	0	0	0	0
X1.6	38	66,7	18	31,6	1	1,8	0	0	0	0
X1.7	33	57,9	20	35,1	4	7,0	0	0	0	0
X1.8	31	54,4	24	42,1	2	3,5	0	0	0	0
X1.9	32	56,1	23	40,4	2	3,5	0	0	0	0
X1.10	38	66,7	13	22,8	6	10,5	0	0	0	0
X1.11	36	63,2	17	29,8	4	7,0	0	0	0	0
X1.12	37	64,9	19	33,3	1	1,8	0	0	0	0
X1.13	42	73,7	14	24,6	1	1,8	0	0	0	0
X1.14	36	63,2	19	33,3	2	3,5	0	0	0	0
X1.15	47	82,5	10	17,5	0	0	0	0	0	0
X1.16	40	70,2	17	29,8	0	0	0	0	0	0
X1.17	46	80,7	10	17,5	1	1,8	0	0	0	0
X1.18	47	82,5	9	15,8	1	1,8	0	0	0	0
X1.19	32	56,1	23	40,4	2	3,5	0	0	0	0

*Sumber : Data primer yang diolah kuesioner, 2023*

Dapat dilihat pada tabel 4.7 mengenai deskripsi tanggapan responden atas pernyataan pada variabel rekrutmen (X1), hasilnya akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Item XI.1 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 10 (17,5%), Sangat Setuju sebesar 47 (82,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas kehadiran karyawan tepat waktu saat bekerja
- b) Item XI.2 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 17 (29,8%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan tidak pernah absen dalam pekerjaan tanpa alasan
- c) Item XI.3 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 17 (29,8%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan aturan
- d) Item XI.4 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 9 (15,8%), Sangat Setuju sebesar 47 (82,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden

- sangat setuju atas mengetahui jumlah karyawan yang direkrut tidak banyak
- e) Item XI.5 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 15 (26,3%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan mampu bekerja sama dengan tim
  - f) Item XI.6 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 18 (31,6%), Sangat Setuju sebesar 38 (66,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan
  - g) Item XI.7 responden dengan tanggapan Netral sebesar 4 (7,0%), Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 33 (57,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan tidak mengeluarkan biaya selama bekerja
  - h) Item XI.8 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 24 (42,1%), Sangat Setuju sebesar 31 (54,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan tidak menanggung biaya kerusakan peralatan produksi
  - i) Item XI.9 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 23 (40,4%), Sangat Setuju sebesar 32 (56,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan tidak menanggung biaya kekurangan perlengkapan
  - j) Item XI.10 responden dengan tanggapan Netral sebesar 6 (10,5%), Setuju sebesar 13 (22,8%), Sangat Setuju sebesar 38 (66,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan mampu merencanakan pekerjaan dengan tepat
  - k) Item XI.11 responden dengan tanggapan Netral sebesar 4 (7,0%), Setuju sebesar 17 (29,8%), Sangat Setuju sebesar 36 (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan
  - l) Item XI.12 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 19 (33,3%), Sangat Setuju sebesar 37 (64,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa

- responden sangat setuju atas karyawan mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja
- m) Item XI.13 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 14 (24,6%), Sangat Setuju sebesar 42 (73,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan bekerja dengan hati-hati dan cermat
  - n) Item XI.14 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 19 (33,3%), Sangat Setuju sebesar 36 (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dan diminta dahulu oleh atasan
  - o) Item XI.15 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 10 (17,5%), Sangat Setuju sebesar 47 (82,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan
  - p) Item XI.16 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 17 (29,8%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan
  - q) Item XI.17 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 10 (17,5%), Sangat Setuju sebesar 46 (80,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan berhak mendapatkan jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (K3) selama menjadi karyawan
  - r) Item XI.18 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 9 (15,8%), Sangat Setuju sebesar 47 (82,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan berhak menerima upah yang sebanding dengan pekerjaan
  - s) Item XI.19 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 23 (40,4%), Sangat Setuju sebesar 32 (56,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan berhak mendapatkan cuti libur yang disepakati diawal

Berdasarkan deskripsi data penelitian untuk variabel rekrutmen dapat disimpulkan bahwa pada indikator 1) mutu karyawan menghasilkan rata-rata Sangat Setuju

sebesar(42,3); 2) Jumlah karyawan menghasilkan rata-rata sebesar(41,6); 3) Biaya menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(32). 4) Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(38,25); 5) Fleksibel menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(41); 5) Pertimbangan-pertimbangan hukum menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(41,6).

## 2) Pelatihan dan Pengembangan ( $X_2$ )

Variabel kedua dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara. Hasil dari statistik deskriptif jawaban responden dari pertanyaan terkait variabel ( $X_2$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

**Tabel 4. 8 Hasil analisis jawaban responden variabel pelatihan dan pengembangan**

Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
X2.1	37	64.9	20	35.1	0	0	0	0	0	0
X2.2	38	66.7	16	28.1	3	5.3	0	0	0	0
X2.3	31	54.4	23	40.4	3	5.3	0	0	0	0
X2.4	38	66.7	18	31.6	1	1.8	0	0	0	0
X2.5	39	68.4	17	29.8	1	1.8	0	0	0	0
X2.6	27	47.4	25	43.9	5	8.8	0	0	0	0
X2.7	40	70.2	16	28.1	1	1.8	0	0	0	0
X2.8	29	50.9	25	43.9	3	5.3	0	0	0	0
X2.9	47	82.5	9	15.8	1	1.8	0	0	0	0
X2.10	32	56.1	23	40.4	2	3.5	0	0	0	0
X2.11	38	66.7	18	31.6	1	1.8	0	0	0	0
X2.12	37	64.9	20	35.1	0	0	0	0	0	0
X2.13	38	66.7	16	28.1	3	5.3	0	0	0	0
X2.14	31	54.4	23	40.4	3	5.3	0	0	0	0
X2.15	40	70.2	17	29.8	0	0	0	0	0	0
X2.16	47	82.5	9	15.8	1	1.8	0	0	0	0

*Sumber : Data primer yang diolah kuesioner, 2023*

Dapat dilihat pada tabel 4.8 mengenai deskripsi tanggapan responden atas pernyataan pada variabel pelatihan dan pengembangan ( $X_2$ ), hasilnya akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Item X2.1 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 37 (64,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan mengikuti masa training sekitar 2 minggu



- b) Item X2.2 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 16 (28,1%), Sangat Setuju sebesar 38 (66,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan mengikuti training yang disediakan perusahaan, agar siap bekerja dengan tim
- c) Item X2.3 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 23 (40,4%), Sangat Setuju sebesar 31 (54,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas diterima menjadi karyawan apabila telah lolos training
- d) Item X2.4 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 18 (31,6%), Sangat Setuju sebesar 38 (66,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan membawa identitas pengenalan (KTP) sesuai dengan persyaratan yang ditentukan perusahaan
- e) Item X2.5 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 17 (29,8%), Sangat Setuju sebesar 39 (68,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan menyerahkan surat lamaran kerja kepada perusahaan
- f) Item X2.6 responden dengan tanggapan Netral sebesar 5 (8,8%), Setuju sebesar 25 (43,9%), Sangat Setuju sebesar 27 (47,46%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan diperintah untuk memakai pakaian rapi dan sopan
- g) Item X2.7 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 16 (28,1%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki hasil kerja yang berkualitas
- h) Item X2.8 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 25 (43,9%), Sangat Setuju sebesar 29 (50,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas hasil kerja saya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan
- i) Item X2.9 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 9 (15,8%), Sangat Setuju sebesar 47 (82,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat



- j) Item X2.10 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 23 (40,4%), Sangat Setuju sebesar 32 (56,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan adanya karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah perusahaan
- k) Item X2.11 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 38 (66,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan menggunakan peralatan pelatihan sesuai kebutuhan
- l) Item X2.12 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 37 (64,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan mampu menerima materi pelatihan dengan jelas
- m) Item X2.13 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 16 (28,1%), Sangat Setuju sebesar 38 (66,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan menggunakan peralatan dan materi pelatihan yang diajarkan mampu membantu saya dalam mengikuti pelatihan
- n) Item X2.14 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 23 (40,4%), Sangat Setuju sebesar 31 (54,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan tidak mengeluarkan biaya untuk mendaftar menjadi karyawan
- o) Item X2.15 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 17 (29,8%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan tidak ikut mengeluarkan biaya atas kerusakan mesin produksi
- p) Item X2.16 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 9 (15,8%), Sangat Setuju sebesar 47 (82,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas Perusahaan menanggung semua biaya atas kerusakan yang terjadi

Berdasarkan deskripsi data penelitian untuk variabel pelatihan dan pengembangan dapat disimpulkan bahwa pada indikator 1) lama waktu pelatihan menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar (35,3); 2) Persyaratan peserta pelatihan. menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar (34,6); 3) Kualitas tenaga pengajar

menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(38,6); 4) Penggunaan peralatan dan materi pelatihan menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(36,25); 5) Jumlah biaya yang dikeluarkan menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(39,3).

### 3) *Reward system* ( $X_3$ )

Variabel ketiga dari penelitian ini adalah *reward system* pada konveksi El-lisa Hijab Jepara. Hasil dari statistik deskriptif jawaban responden dari pertanyaan terkait variabel ( $X_3$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

**Tabel 4. 9 Hasil analisis jawaban responden variabel *reward system***

Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
X3.1	39	68,4	17	29,8	1	1,8	0	0	0	0
X3.2	27	47,4	25	43,9	5	8,8	0	0	0	0
X3.3	37	64,9	18	31,6	2	3,5	0	0	0	0
X3.4	30	52,6	25	43,9	2	3,5	0	0	0	0
X3.5	34	59,6	20	35,1	3	5,3	0	0	0	0
X3.6	34	59,6	20	35,1	3	5,3	0	0	0	0
X3.7	30	52,6	23	40,4	4	7,0	0	0	0	0
X3.8	26	45,6	28	49,1	3	5,3	0	0	0	0
X3.9	37	64,9	19	33,3	1	1,8	0	0	0	0
X3.10	37	64,9	20	35,1	0	0	0	0	0	0
X3.11	38	66,7	16	28,1	3	5,3	0	0	0	0
X3.12	31	54,4	23	40,4	3	5,3	0	0	0	0
X3.13	33	57,9	20	35,1	4	7,0	0	0	0	0
X3.14	36	63,2	19	33,3	2	3,5	0	0	0	0
X3.15	31	54,4	20	35,1	6	10,5	0	0	0	0
X3.16	24	42,1	30	52,6	3	5,3	0	0	0	0
X3.17	30	52,6	26	45,6	1	1,8	0	0	0	0
X3.18	42	73,7	14	24,6	1	1,8	0	0	0	0
X3.19	39	68,4	16	28,1	2	3,5	0	0	0	0
X3.20	40	70,2	14	24,6	3	5,3	0	0	0	0
X3.21	39	68,4	15	26,3	3	5,3	0	0	0	0

*Sumber : Data primer yang diolah kuesioner, 2023*

Dapat dilihat pada tabel 4.9 mengenai deskripsi tanggapan responden atas pernyataan pada variabel *reward system* ( $X_3$ ), hasilnya akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Item X3.1 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 17 (29,8%), Sangat Setuju sebesar 39 (68,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden

- sangat setuju karena perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku
- b) Item X3.2 responden dengan tanggapan Netral sebesar 5 (8,8%), Setuju sebesar 25 (43,9%), Sangat Setuju sebesar 27 (47,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga
  - c) Item X3.3 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 18 (31,6%), Sangat Setuju sebesar 37 (64,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas penerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan
  - d) Item X3.4 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 25 (43,9%), Sangat Setuju sebesar 30 (52,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki
  - e) Item X3.5 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 34 (59,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji
  - f) Item X3.6 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 34 (59,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas penerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan
  - g) Item X3.7 responden dengan tanggapan Netral sebesar 4 (7,0%), Setuju sebesar 23 (40,4%), Sangat Setuju sebesar 30 (52,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan
  - h) Item X3.8 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 28 (49,1%), Sangat Setuju sebesar 26 (45,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan
  - i) Item X3.9 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 19 (33,3%), Sangat Setuju sebesar

37 (64,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena perusahaan telah memberikan penghargaan dalam bentuk insentif kepada karyawan yang berprestasi

- j) Item X3.10 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 37 (64,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras
- k) Item X3.11 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 16 (28,1%), Sangat Setuju sebesar 38 (66,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dalam termotivasi untuk bekerja karena penghargaan yang di terima dari perusahaan
- l) Item X3.12 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 23 (40,4%), Sangat Setuju sebesar 31 (34,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas perusahaan memberikan pujian kerja kepada karyawan yang datang tepat waktu
- m) Item X3.13 responden dengan tanggapan Netral sebesar 4 (7,0%), Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 33 (57,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang disiplin dalam kerja
- n) Item X3.14 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 19 (33,3%), Sangat Setuju sebesar 36 (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja
- o) Item 3.15 responden dengan tanggapan Netral sebesar 6 (10,5%), Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 31 (34,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena perusahaan tidak memberikan cuti kepada karyawan tetapi mengizinkan kepada karyawan apabila ada kepentingan yang tidak dapat berangkat bekerja
- p) Item X3.16 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 30 (52,6%), Sangat Setuju sebesar 24 (42,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas batas maksimal izin kerja bagi karyawan sebanyak 5 hari

- q) Item X3.17 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 26 (45,6%), Sangat Setuju sebesar 30 (52,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan diperbolehkan izin bekerja jika terdapat kepentingan tertentu
- r) Item X3.18 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 14 (24,6%), Sangat Setuju sebesar 42 (73,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan adanya pemberian tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan
- s) Item X3.19 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 16 (28,1%), Sangat Setuju sebesar 39 (68,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena dapat menerima tunjangan hari raya sesuai dengan kemampuan pekerjaan karyawan
- t) Item X3.20 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 14 (24,6%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena dapat menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja karyawan
- u) Item X3.21 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 15 (26,3%), Sangat Setuju sebesar 39 (68,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan merasa senang karena tunjangan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari

Berdasarkan deskripsi data penelitian untuk variabel pemberian *reward system* dapat disimpulkan bahwa pada indikator gaji menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(33). Penghargaan menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(34,5). Pujian menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(33,3). Cuti menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(28,3). Tunjangan menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(40).

#### 4) Kinerja karyawan (Y)

Berikut ini adalah tabulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara dapat dijelaskan sebagai berikut ini.



**Tabel 4. 10 Hasil analisis jawaban responden variabel kinerja karyawan**

Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Y.1	45	78,9	12	21,1	0	0	0	0	0	0
Y.2	40	70,2	16	28,1	1	1,8	0	0	0	0
Y.3	36	63,2	21	36,8	0	0	0	0	0	0
Y.4	40	70,2	16	28,1	1	1,8	0	0	0	0
Y.5	29	50,9	25	43,9	3	5,3	0	0	0	0
Y.6	38	66,7	19	33,3	0	0	0	0	0	0
Y.7	35	61,4	19	33,3	3	5,3	0	0	0	0
Y.8	29	50,9	23	40,4	5	8,8	0	0	0	0
Y.9	36	63,2	21	36,8	0	0	0	0	0	0
Y.10	33	57,9	23	40,4	1	1,8	0	0	0	0
Y.11	40	70,2	16	28,1	1	1,8	0	0	0	0
Y.12	36	63,2	21	36,8	0	0	0	0	0	0
Y.13	37	64,9	17	29,8	3	5,3	0	0	0	0
Y.14	44	77,2	11	19,3	2	3,5	0	0	0	0
Y.15	37	64,9	20	35,1	0	0	0	0	0	0
Y.16	36	63,2	21	36,8	0	0	0	0	0	0
Y.17	39	68,4	16	28,1	2	3,5	0	0	0	0
Y.18	37	64,9	19	33,3	1	1,8	0	0	0	0
Y.19	35	61,4	20	35,1	2	3,5	0	0	0	0
Y.20	39	68,4	15	26,3	3	5,3	0	0	0	0

*Sumber : Data primer yang diolah kuesioner, 2023*

Dapat dilihat pada tabel 4.10 mengenai deskripsi tanggapan responden atas pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y), hasilnya akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Item Y.1 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 12 (21,1%), Sangat Setuju sebesar 45 (78,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja
- b) Item Y.2 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 16 (28,1%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas
- c) Item Y.3 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 21 (36,8%), Sangat Setuju sebesar 36 (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena



- karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab karyawan dengan hasil yang memuaskan
- d) Item Y.4 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 16 (28,1%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan mampu bekerja sesuai dengan sasaran yang diharapkan perusahaan
  - e) Item Y.5 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 25 (43,9%), Sangat Setuju sebesar 29 (50,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena karyawan mampu membuat rencana kerja yang sistematis
  - f) Item Y.6 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 19 (33,3%), Sangat Setuju sebesar 38 (66,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan perusahaan secara jelas
  - g) Item Y.7 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 19 (33,3%), Sangat Setuju sebesar 35 (61,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas kemampuan karyawan dalam meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - h) Item Y.8 responden dengan tanggapan Netral sebesar 5 (8,8%), Setuju sebesar 23 (40,4%), Sangat Setuju sebesar 29 (50,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas kemampuan karyawan dalam memberikan inovasi secara terus menerus dalam menyelesaikan pekerjaan
  - i) Item Y.9 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 21 (36,8%), Sangat Setuju sebesar 36 (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu dengan efektif dan efisien sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan
  - j) Item Y.10 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 23 (40,4%), Sangat Setuju sebesar 33 (57,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas sebagai karyawan sesuai dengan ketentuan waktu yang ada

- k) Item Y.11 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 16 (28,1%), Sangat Setuju sebesar 40 (70,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju ataskemampuan karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan sesama teman kerja
- l) Item Y.12 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 21 (36,8%), Sangat Setuju sebesar 36 (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju ataskemampuan karyawan dalam menjaga harmonisasi dilingkungan kerja dengan karyawan lain
- m) Item Y.13 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 17 (29,8%), Sangat Setuju sebesar 37 (64,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas kemampuan karyawan bekerja sama dalam tim dengan baik
- n) Item Y.14 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 11 (19,3%), Sangat Setuju sebesar 44 (77,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas kemampuan karyawan dalam memiliki tujuan untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja
- o) Item Y.15 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar 37 (64,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas kemampuan karyawan dalam memiliki tujuan untuk mendapatkan keamanan dalam bekerja
- p) Item Y.16 responden dengan tanggapan Setuju sebesar 21 (36,8%), Sangat Setuju sebesar 36 (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan karyawan yang memiliki sikapmenghargai pendapat orang lain pada saat diskusi
- q) Item Y.17 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 16 (28,1%), Sangat Setuju sebesar 39 (68,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas karyawan yang tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat
- r) Item Y.18 responden dengan tanggapan Netral sebesar 1 (1,8%), Setuju sebesar 19 (33,3%), Sangat Setuju sebesar 37 (64,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan karyawan yang mampu membangun hubungan sosial yang baik dengan sesama teman kerja
- s) Item Y.19 responden dengan tanggapan Netral sebesar 2 (3,5%), Setuju sebesar 20 (35,1%), Sangat Setuju sebesar

35 (61,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atastidak adanya perbedaan status sosial diantara karyawan

- t) Item Y.20 responden dengan tanggapan Netral sebesar 3 (5,3%), Setuju sebesar 15 (26,3%), Sangat Setuju sebesar 39 (68,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju atas adanya hubungan komunikasi antara karyawan dan pimpinan berjalan baik

Berdasarkan deskripsi data penelitian untuk variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa pada indikator mencapai tingkat kinerja yang tinggi menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(40,3). Menentukan sasaran, rencana dan harapan secara jelas menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(35,5).Memantau kinerja secara terus menerus dan memberikan umpan balik yang baik menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(32,6). Menjaga hubungan yang efektif dengan individu dan tim secara keseluruhan menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(37,6).Mengembangkan rasa memiliki tujuan bersama menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(39).Membangun moril menghasilkan rata-rata Sangat Setuju sebesar(37).

### c) Uji Instrumen

#### 1) Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk membuktikan sesuatu yang diukur yaitu instrumen penelitian berupa kuesioner benar-benar sah atau tidak. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Item pertanyaan dikatakan valid atau tidak dengan melihat perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai  $r_{tabel}$  peneliti dapat mencari *degree of freedom* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai Sig. < 0,05 maka pertanyaan yang diajukan dalam form penelitian valid dan layak diteliti. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai Sig. > 0,05 artinya pertanyaan yang ada dalam kuesioner dianggap tidak valid.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Dwi Prayetno, SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hal 51–55

$$df = n - 2$$

Keterangan:

df : derajat kebebasan sampel

n : sampel

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden, jadi perhitungan dari  $df = 57 - 2$  sehingga nilai  $df = 55$  dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,266. Dalam pengujian masing-masing instrumen penelitian, peneliti menggunakan program SPSS versi 26.

Berikut ini hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti pada variabel manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam menggunakan program SPSS versi 26.

**Tabel 4. 11 Hasil uji validitas variabel rekrutmen**

Item	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
X1.1	0.752	Valid
X1.2	0.481	Valid
X1.3	0.481	Valid
X1.4	0.655	Valid
X1.5	0.663	Valid
X1.6	0.664	Valid
X1.7	0.350	Valid
X1.8	0.461	Valid
X1.9	0.670	Valid
X1.10	0.750	Valid
X1.11	0.589	Valid
X1.12	0.454	Valid
X1.13	0.635	Valid
X1.14	0.605	Valid
X1.15	0.752	Valid
X1.16	0.481	Valid
X1.17	0.494	Valid
X1.18	0.655	Valid
X1.19	0.670	Valid

Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui, ada 19 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner. Setelah dilakukan uji validitas pada variabel rekrutmen, 19 item pertanyaan dinyatakan valid yang dibuktikan dengan

hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$ . Adapun nilai koefisien validitas terendah terletak pada item pertanyaan ke-7 yaitu sebesar 0.350 dan nilai koefisien validitas tertinggi terletak pada item pertanyaan ke-1 yaitu sebesar 0,752. Karena ke-19 pertanyaan dinyatakan valid, maka variabel rekrutmen dalam penelitian ini sah untuk diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4. 12 Hasil uji validitas variabel pelatihan dan pengembangan**

Item	$r_{hitung}$	Keterangan
X2.1	0.552	Valid
X2.2	0.652	Valid
X2.3	0.617	Valid
X2.4	0.644	Valid
X2.5	0.725	Valid
X2.6	0.527	Valid
X2.7	0.644	Valid
X2.8	0.569	Valid
X2.9	0.520	Valid
X2.10	0.716	Valid
X2.11	0.644	Valid
X2.12	0.552	Valid
X2.13	0.652	Valid
X2.14	0.617	Valid
X2.15	0.408	Valid
X2.16	0.520	Valid

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui, ada 16 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner. Setelah dilakukan uji validitas pada variabel pelatihan dan pengembangan, 16 item pertanyaan dinyatakan valid yang dibuktikan dengan hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$ . Adapun nilai koefisien validitas terendah terletak pada item pertanyaan ke-15 yaitu sebesar 0,408 dan nilai koefisien validitas tertinggi terletak pada item pertanyaan ke-5 yaitu sebesar 0,725. Karena ke-14 pertanyaan dinyatakan valid, maka variabel pelatihan dan pengembangan dalam penelitian ini sah untuk diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4. 13 Hasil uji validitas variabel *reward system***

Item	$r_{hitung}$	Keterangan
X3.1	0.779	Valid
X3.2	0.630	Valid
X3.3	0.615	Valid

X3.4	0.754	Valid
X3.5	0.703	Valid
X3.6	0.658	Valid
X3.7	0.620	Valid
X3.8	0.519	Valid
X3.9	0.565	Valid
X3.10	0.516	Valid
X3.11	0.595	Valid
X3.12	0.517	Valid
X3.13	0.561	Valid
X3.14	0.657	Valid
X3.15	0.723	Valid
X3.16	0.598	Valid
X3.17	0.555	Valid
X3.18	0.595	Valid
X3.19	0.842	Valid
X3.20	0.755	Valid
X3.21	0.731	Valid

Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui, ada 21 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner. Setelah dilakukan uji validitas pada variabel pemberian *reward system*, 21 item pertanyaan dinyatakan valid yang dibuktikan dengan hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai Sig < 0,05. Adapun nilai koefisien validitas terendah pada instrumen pemberian *reward system* terletak pada item pertanyaan ke-8 yaitu sebesar 0,373 dan nilai koefisien validitas tertinggi terletak pada item pertanyaan ke-19 yaitu sebesar 0,819. Karena ke-21 pertanyaan dinyatakan valid, maka variabel pemberian *reward system* dalam penelitian ini sah untuk diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4. 14 Hasil uji validitas kinerja karyawan**

Item	$r_{hitung}$	Keterangan
Y.1	0.597	Valid
Y.2	0.670	Valid
Y.3	0.606	Valid
Y.4	0.643	Valid
Y.5	0.645	Valid
Y.6	0.657	Valid
Y.7	0.579	Valid



Y.8	0.561	Valid
Y.9	0.541	Valid
Y.10	0.548	Valid
Y.11	0.702	Valid
Y.12	0.771	Valid
Y.13	0.699	Valid
Y.14	0.750	Valid
Y.15	0.655	Valid
Y.16	0.704	Valid
Y.17	0.617	Valid
Y.18	0.729	Valid
Y.19	0.731	Valid
Y.20	0.738	Valid

Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui, ada 20 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner. Setelah dilakukan uji validitas pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, 20 item pertanyaan dinyatakan valid yang dibuktikan dengan hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai Sig < 0,05. Adapun nilai koefisien validitas terendah pada instrumen kinerja karyawan terletak pada item pertanyaan ke-9 yaitu sebesar 0,541 dan nilai koefisien validitas tertinggi terletak pada item pertanyaan ke-12 yaitu sebesar 0,771. Karena ke-20 pertanyaan dinyatakan valid, maka variabel dependent kinerja karyawan dalam penelitian ini sah untuk diteliti lebih lanjut.

## 2) Uji realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui pengukuran suatu kuesioner dalam penelitian. Suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila nilai *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60. Peneliti menggunakan SPSS 26 untuk mengetahui reliabilitas instrument.

**Tabel 4. 15 Hasil uji reliabilitas instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Kriteria
Rekrutmen (X1)	0,913	> 0,60	Reliabel
Pelatihan dan pengembangan (X2)	0,931		

<i>Reward system</i> (X3)	0,947	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,903	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

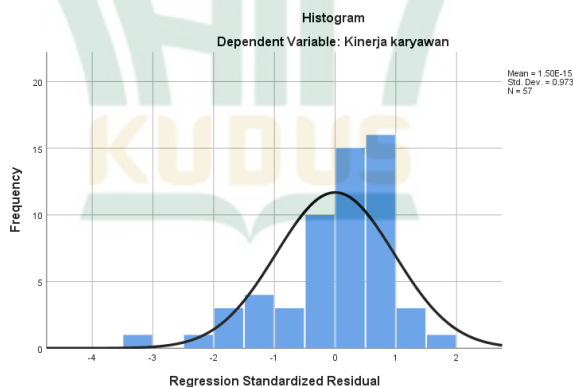
Dilihat dari data di atas semua variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Untuk variabel rekrutmen nilainya sebesar  $0,913 > 0,60$ , variabel pelatihan dan pengembangan nilainya sebesar  $0,931 > 0,60$ , variabel *reward system* nilainya sebesar  $0,947 > 0,60$ . Sedangkan variabel dependent kinerja karyawan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,903 > 0,60$ . Artinya, penelitian ini sah untuk diteliti lebih lanjut.

#### d) Uji asumsi klasik

##### 1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak.<sup>3</sup>

Gamabr 4. 2 Hasil uji histogram

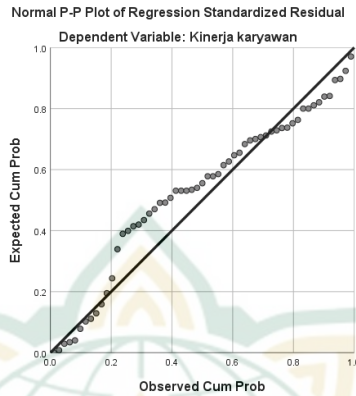


Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan histogram diatas dapat dilihat bahwa residual data telah membentuk distribusi yang normal.

<sup>3</sup> Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS* (New Edition, Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian), hal : 118.

**Gamabr 4. 3 Hasil uji normalitas P-Plot**



Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan gambar 4.3, diketahui titik-titik pada kurva *P-Plot* mendekati dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Untuk memperkuat hasil *P-Plot*, uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis statistik menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai dari *Asymp Significant*. Apabila nilai *Asymp Significant* > 0,05 maka dapat dikatakan variabel berdistribusi normal. Apabila nilai *Asymp Significant* < 0,05 maka dapat dikatakan variabel tidak berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil oleh data uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, *reward system* dan kinerja karyawan.

**Tabel 4. 16 Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19115501
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.055
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Dari tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi dengan normal, karena nilai residual dari variabel dependent dan variabel independent mempunyai nilai Sig. sebesar  $0,064 > 0,05$ .

## 2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam model regresi digunakan untuk menguji ada/tidak adanya hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent. Regresi yang baik ditunjukkan dengan tidak adanya gejala multikolinieritas dengan melihat hasil VIF dan nilai Toleransi. Jika  $VIF > 10,00$  dan nilai Toleransi  $< 0,10$  artinya terjadi gejala multikolinieritas. Sedangkan, jika hasil  $VIF < 10,00$  dan nilai Toleransi  $> 0,10$  maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. 17 Hasil uji multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.559	2.558		.218	.828		
Rekrutmen (X1)	.296	.140	.195	2.106	.039	.135	7.425
Pelatihan dan pengembangan (X2)	.302	.109	.270	2.766	.007	.128	7.831
Reward System (X3)	.730	.157	.464	4.639	.000	.150	6.681

Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Dilihat dari tabel 4.17 nilai *Tolerance* variabel rekrutmen sebesar 0,135, variabel pelatihan dan pengembangan sebesar 0,128, variabel *reward system* sebesar 0,150, lebih besar dari 0,10 yang artinya lebih besar dari 0,10. Lalu, nilai VIF pada masing-masing variabel kurang dari 10,00 yaitu variabel rekrutmen sebesar 7,425, dan variabel pelatihan dan pengembangan sebesar 7,831, variabel *reward system* sebesar 6,681. Sehingga, dapat disimpulkan dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## 3) Uji heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk melihat model regresi apakah memenuhi persyaratan atau tidak

dengan melihat ada/tidaknya ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Scatterplot* dan uji *Glejser*.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji *Scatterplot* dengan melihat *output* penelitian titik-titik dalam grafik tidak terdapat pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah 0, maka model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan sebaliknya. Sedangkan untuk uji *Glejser* dilihat dari nilai signifikansi *output* yang harus lebih besar dari 0,05, maka dalam hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gamabr 4. 4 Hasil uji Heteroskedastisitas Scatterplot**



*Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023*

Terlihat dari gambar 4.16 *output* penelitian, titik-titik tidak memiliki pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah 0, artinya model regresi ini tidak ada gejala heteroskedastisitas. Untuk memperkuat hasil *Scatter Plot*, uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara statistik menggunakan uji *Glejser* dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. 18 Hasil uji Heteroskedastisitas Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.938	3.973		2.250	.029
Rekrutmen (X1)	.247	.120	.697	2.062	.044
Pelatihan dan pengembangan (X2)	.251	.137	.637	1.835	.072
Reward System (X3)	-.103	.087	.378	1.177	.244

*Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023*

Terlihat pada tabel 4.18 bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai sig. variabel rekrutmen sebesar 0,029, variabel pelatihan dan pengembangan 0,044 dan variabel *reward system* sebesar 0,072. Yang artinya semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai sig. lebih besar dari 0,05.

**e) Uji hipotesis**

**1) Uji regresi linier berganda**

Analisis regresi linier berganda berarti suatu langkah yang dilakukan untuk mencari tahu pengaruh secara linier beberapa variabel *independent* (X) terhadap satu variabel *dependent* (Y). Analisis ini akan digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, yaitu adakah rekrutmen (X<sub>1</sub>), pelatihan dan pengembangan (X<sub>2</sub>), *reward system* (X<sub>3</sub>), Kinerja karyawan (Y) dengan bentuk persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$  sebagai berikut:<sup>4</sup>

**Tabel 4. 19 Hasil uji regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.559	2.558		.218	.828
Rekrutmen (X1)	.296	.140	.195	2.106	.039
Pelatihan dan pengembangan (X2)	.302	.109	.270	2.766	.007
<i>Reward System</i> (X3)	.730	.157	.464	4.639	.000

*Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023*

Berdasarkan dari *Output* tabel 4.19 menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 8.938 + (0.247) X_1 + (0.251) X_2 + (0.1.3) X_3$$

Berikut merupakan penjelasan dari hasil analisis regresinya:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 0,559, hal ini dapat diartikan jika variabel rekrutmen, pelatihan dan

<sup>4</sup> Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hal : 148.



pengembangan, *reward system* (X) dianggap 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,559.

- 2) Nilai koef. Regresi rekrutmen ( $X_1$ ) bernilai positif yaitu 0,296 yang artinya setiap variabel *independent* rekrutmen bertambah 1 poin, maka variabel *dependent* kinerja karyawan akan meningkat 0,296 dengan asumsi variabel *independent* lainnya bernilai tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan terjadi hubungan yang positif antara variabel *independent* rekrutmen dengan *dependent* kinerja karyawan.
- 3) Nilai koef. Regresi pelatihan dan pengembangan ( $X_2$ ) bernilai positif yaitu 0,302 yang artinya setiap variabel *independent* pelatihan dan pengembangan bertambah 1 poin, maka variabel *dependent* kinerja karyawan akan meningkat 0,302 dengan asumsi variabel *independent* lainnya bernilai tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan terjadi hubungan yang positif antara variabel *independent* pelatihan dan pengembangan dengan *dependent* kinerja karyawan.
- 4) Nilai koef. Regresi *reward system* ( $X_2$ ) bernilai positif yaitu 0,730 yang artinya setiap variabel *independent* *reward system* bertambah 1 poin, maka variabel *dependent* kinerja karyawan akan meningkat 0,730 dengan asumsi variabel *independent* lainnya bernilai tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan terjadi hubungan yang positif antara variabel *independent* *reward system* dengan variabel *dependent* kinerja karyawan.

## 2) Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*, apakah variasi variabel *independent* dapat menjelaskan variasi *dependent*. Dasar keputusan yang diambil yaitu jika  $R^2 = 0$ , maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh sedikitpun dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika  $R^2 = 1$ , maka terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara sempurna atau berkontribusi dengan baik,

yang artinya variabel *independent* dapat menjelaskan 100% variasi variabel *dependent*.<sup>5</sup>

**Tabel 4. 20 Hasil uji koefisien determinasi**

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.822	.816	3,156

Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.20 nilai koef. Determinasi pada *output* penelitian ini diperoleh angka sebesar 0,822 x 100% atau sebesar 82,2%. Sehingga, hal ini menunjukkan sebesar 82,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan variabel *reward system*. Sementara selebihnya, yaitu 17,8% (100% – 82,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi yang diteliti oleh penulis.

**3) Uji-t**

Uji-t digunakan untuk melihat ada/tidak adanya pengaruh secara individual antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta melihat nilai sig. nya yang harus  $< 0,05$ . Tabel distribusi t ditentukan dengan mencari pada derajat kebebasan (df) = n-k, (n) ialah jumlah sampel dan (k) ialah jumlah variabel bebas. Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh (df) = 57-3-1 = 54 adalah 1,297. Hasil yang berpengaruh adalah jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Secara lebih rinci hasil  $t_{hitung}$  dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4. 21 Hasil uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.559	2.558		.218	.828
Rekrutmen (X1)	.296	.140	.195	2.106	.039
Pelatihan dan pengembangan (X2)	.302	.109	.270	2.766	.007
Reward System (X3)	.730	.157	.464	4.639	.000

Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

<sup>5</sup> Dwi Prayitno, Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS (Yogyakarta: MediaKom, 2010), hal : 66.

Setelah dilakukan pengujian secara parsial atau uji-t antara variabel rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, *reward system* dan kinerja karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji-t pada variabel rekrutmen, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2.106 > 1,297$  dan nilai Sig. sebesar  $0,039 < 0,05$ , artinya variabel rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara.
- 2) Hasil uji-t pada variabel pelatihan dan pengembangan, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2.766 > 1,297$  dan nilai Sig. sebesar  $0,007 < 0,05$ , artinya variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara.
- 3) Hasil uji-t pada variabel *reward system*, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4.639 > 1,297$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel *reward system* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara.

**4) Uji-f**

Sedangkan untuk uji-f yang digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*, dasar pengambilan keputusan dilihat dari perbandingan nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  dengan nilai Sig.  $< 0,05$ . Untuk mencari  $F_{tabel}$  digunakan rumus sebagai berikut:

**Tabel 4. 22 Hasil uji-f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2413.791	3	804.597	69.401	.000 <sup>b</sup>
	Residual	614.454	53	11.593		
	Total	3028.246	56			

Sumber : Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Dari tabel 4.22 diperoleh hasil bahwa dalam penelitian ini variabel manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reward system* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara. Tabel distribusi F dapat dicari dengan cara

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k; n-k) \\
 &= F(3; 57-3) \\
 &= F(3; 54) \\
 &= 18
 \end{aligned}$$

Jadi nilai  $F_{\text{tabel}}$  untuk penelitian ini adalah 18. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{\text{hitung}} >$  dari  $F_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar  $69.401 > 18$  dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ .

### C. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi sederhana di atas maka dapat dilihat hubungan antara variabel *independent* rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, *reward system* dan variabel *dependent* kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara. Berikut merupakan penjelasan komparasi hasil penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu dan teori-teori terkait.

#### 1. Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan variabel *independent* rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu 2,106 lebih besar dari 1,297 pada tingkat signifikansi 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan peneliti yaitu **H1 diterima** sedangkan  $H_0$  ditolak.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk jabatan/pekerjaan di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam untuk menjadi bagian dari organisasi/perusahaan tersebut.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian Suryono efendi & Ogy Winenriandhika<sup>7</sup> yang menunjukkan bahwa variabel *independent* rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan.

---

<sup>6</sup> Nawawi Hadari, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2010), hal : 169.

<sup>7</sup> Suryono efendi & Ogy Winenriandhika, Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap keputusan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah, (Jakarta : Jurnal Ilmiah Nasional Vol.3 No.1, 2021)

## 2. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan (X2) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan variabel *independent* pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 2,766 lebih besar dari 1,297 pada tingkat signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan peneliti yaitu **H2 diterima** sedangkan H0 ditolak.

Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian Ira Mutia Pratiwi dkk<sup>9</sup> yang menunjukkan bahwa variabel *independent* pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Reward System (X3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan variabel *independent reward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 4,639 lebih besar dari 1,297 pada tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan peneliti yaitu **H3 diterima** sedangkan H0 ditolak.

*System reward* yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill, dan kompetensi mereka terhadap organisasi. *System Reward* meliputi *financial Reward* yaitu yang berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan *non*

---

<sup>8</sup> Akhmad subekhi dan mohammad jauhar, *Pengantar manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta : penerbit prestasi pustakarya, 2012), hal : 51

<sup>9</sup> Ira Mutia Pratiwi dkk, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional tbk. (Auto 2000 Gatot Subroto Medan)*, (Jurnal Mutiara Manajemen, Vol.4, No.1, 2019)



*financial* yang berupa penghargaan, pemberian wewenang, juga kesempatan untuk berkembang.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian Andi Mardiana<sup>11</sup> dan Nurul Asyiqin Noorazem, Sabiroh Md Sabri & Eliy Nazira Mat Nazir<sup>12</sup> yang menunjukkan bahwa variabel *independent reaward system* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil diterapkannya *reward system* cukup memuaskan bila dibandingkan dengan tidak adanya *reward system*. Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel *reward system* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian, kajian teori, serta hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan *reaward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa hijab Jepara.

---

<sup>10</sup> Nawawi, H. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat), (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2009), hal : 63

<sup>11</sup> Andi Mardiana, Jurnal Mutawazin, *Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*, (Gorontalo : Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amal Gorontalo Vol. 2, No. 1, 2021)

<sup>12</sup> Nurul Asyiqin Noorazem, Sabiroh Md Sabri & Eliy Nazira Mat Nazir, *Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malaysia : Jurnal Intelek Vol. 16, Edisi 1, 2021)