

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Profil Konveksi Sinar Jaya Kudus

Nama Perusahaan	: Konveksi Sinar Jaya Kudus
Nama Pemilik	: Muhammad Salim dan Muhammad Salman Alfarisi
Tahun Berdiri	: 2014
Alamat	: Desa Padurenan, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus
Jenis Usaha	: Industri Rumahan
Produk	: Seragam sekolah, seragam PDH, kaos olahraga, baju kerja, baju koko, dasi, topi, jilbab, jas almamater, dan lainnya.

b. Sejarah Berdirinya Konveksi Sinar Jaya Kudus

Konveksi Sinar Jaya Kudus merupakan usaha industri yang berdiri sejak tahun 2014 sampai sekarang, beralamat di desa Padurenan, kecamatan Gebog, kabupaten Kudus. Konveksi Sinar Jaya memiliki karyawan sebanyak 32 orang yang terdiri dari karyawan harian, karyawan borongan, serta admin. Konveksi ini dirintis oleh 2 orang kakak beradik yakni bapak Muhammad Salim dan bapak Muhammad Salman Alfarisi. Selain merintis usaha konveksi mereka juga mendirikan sebuah pondok pesantren putri yang sudah berjalan sekitar 2 tahun. Konveksi ini melayani berbagai macam pesanan produk berupa seragam sekolah, seragam PDH, kaos olahraga, baju kerja, baju koko, dasi, topi, jilbab, jas almamater, dan lainnya.

Sebelum merintis usaha konveksi, kedua kakak beradik memulai usahanya di bidang kuliner, tetapi usaha tersebut tidak bertahan lama dikarenakan banyaknya pesaing usaha di bidang kuliner. Awal dari ide memulai industri rumahan atau konveksi ini yakni adanya tawaran dari salah satu temannya mengenai jasa pembuatan pakaian, kemudian mereka menyanggupi pesanan tersebut. Dengan modal uang muka dari para pelanggan mereka mampu menyelesaikan pesanan tersebut yang tidak lepas dari bantuan para saudaranya yang sudah mempunyai usaha konveksi. Dikarenakan mereka mempunyai keahlian memotong, maka pesanan tersebut dilakukan proses pemotongan kain sendiri, dan proses selanjutnya diserahkan ke

konveksi lain.

Waktu demi waktu, pesanan produk yang diterima semakin meningkat, promosi yang dilakukan melalui *facebook ads* telah berhasil, pangsa pasar yang menjadi target pemasarannya ialah wilayah luar daerah. Sedikit demi sedikit mereka mampu membeli peralatan jahit, mereka mulai memiliki 2 karyawan, seiring berjalannya waktu mereka mulai menambah karyawan dan saat ini mencapai 32 karyawan dengan spesifikasi tugas yang berbeda.¹

c. Visi dan Misi Konveksi Sinar Jaya Kudus

1) Visi Konveksi Sinar Jaya

Berkhidmat untuk umat dan mendekatkan umat kepada Allah SWT melalui sistem kerja islami dan pengenalan produk pakaian islami.

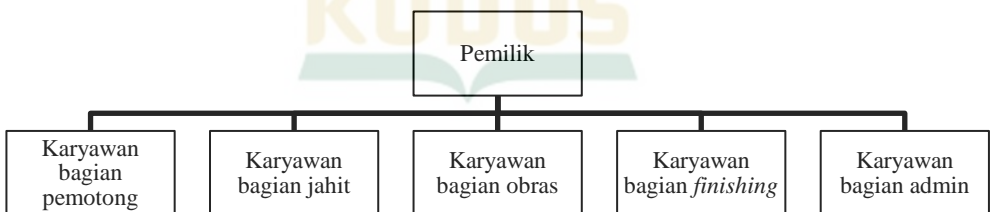
2) Misi Konveksi Sinar Jaya

- a) Memberikan pelayanan dan kualitas produk terbaik kepada pelanggan.
- b) Menerapkan nilai-nilai islam dalam setiap aktivitas pekerjaan.
- c) Menjalin hubungan baik dengan para pelanggan agar terjadi peningkatan *reorder* dari pelanggan.
- d) Menciptakan tenaga kerja yang berkompeten serta jujur dan amanah sesuai prinsip islam.

d. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Konveksi Sinar Jaya



Berdasarkan gambar di atas, struktur organisasi pada konveksi Sinar Jaya tergolong sederhana dengan posisi tertinggi yakni pemilik konveksi Muhammad Salim dan Muhammad Salman Alfarisi kemudian membawahi para karyawan bagian pemotong kain, karyawan bagian pengobras, dan karyawan

¹ Muhammad Salim dan Muhammad Salman Alfarisi, *Wawancara Oleh Penulis*.

bagian *finishing* yang merupakan karyawan berstatus harian. Kemudian karyawan bagian jahit merupakan karyawan berstatus borong, serta karyawan bagian admin.

Adapun pembagian kerja pada konveksi Sinar Jaya sebagai berikut:

- 1) Pemilik
Bertugas mengatur, mengarahkan, mengawasi jalannya aktivitas usaha, serta memberi motivasi pada karyawan.
- 2) Karyawan bagian pemotong kain
Bertugas untuk membuat pola pada kain dan memotong pola.
- 3) Karyawan bagian jahit
Bertugas untuk menjahit setiap kain yang sudah dipola dan memasang bahan-bahan yang dibutuhkan produk seperti logo atau aksesoris lainnya.
- 4) Karyawan bagian pengobras
Bertugas untuk mengobras setiap jahitan agar jahitan lebih rapi.
- 5) Karyawan bagian *finishing*
Bertugas untuk tahap terakhir pada sebuah produk seperti pemasangan kancing, pelubangan kancing, *quality control*, penyetrikaan, dan pengemasan produk.
- 6) Karyawan bagian admin
Bertugas mengelola berbagai administrasi yang berkaitan dengan operasional pada konveksi dan melakukan pemasaran produk pada setiap akun di *marketplace* yang dimiliki konveksi Sinar Jaya.

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Deskripsi Identitas Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	20	62,5%
2.	Perempuan	12	37,5%
Total		32	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jumlah karyawan konveksi Sinar Jaya yang dijadikan sebagai

responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 32 orang dengan rincian laki-laki sebanyak 20 orang dengan presentase 62,5%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan presentase 37,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas karyawan Konveksi Sinar Jaya yakni laki-laki dikarenakan pimpinan konveksi berpendapat bahwa laki-laki mempunyai semangat kerja tinggi dan lebih ulet serta tangguh untuk pekerjaan dengan sistem kejar target, selain itu karyawan laki-laki diijinkan untuk kerja di tempat produksi secara langsung agar mudah dalam berkomunikasi.

2) Usia Responden

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	Usia 20-30 tahun	12	37,5%
2.	Usia 31-40 tahun	9	28,1%
3.	Usia 41-50 tahun	8	25%
4.	Usia 51-60 tahun	3	9,4%
Total		32	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jumlah karyawan konveksi Sinar Jaya berdasarkan usia yang dijadikan sebagai responden sebanyak 32 orang dengan rincian karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 37,5%. Untuk usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 28,1%. Untuk usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 25%. Terakhir untuk usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 9,4%. Dengan demikian disimpulkan bahwa rata-rata karyawan konveksi Sinar Jaya berusia 20-30 tahun.

3) Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SD	3	9,4
2.	SMP	7	21,9
3.	SMA	22	68,8
Total		32	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jumlah karyawan konveksi Sinar Jaya berdasarkan pendidikan yang dijadikan sebagai responden sebanyak 32 orang dengan rincian karyawan dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 3 orang dengan presentase 9,4%. Karyawan dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 7 orang dengan presentase 21,9%. Kemudian karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 22 orang dengan presentase 68,7%. Dengan demikian disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan konveksi Sinar Jaya yakni SMA sederajat.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian dilakukan untuk mengetahui tanggapan atau jawaban dari responden mengenai hasil dari pernyataan variabel gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Kecenderungan jawaban responden dapat dilihat melalui statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif dapat dijabarkan ke dalam rentang skala dengan menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5 maka, interval = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Sehingga rentang skala yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Tidak baik

1,81 – 2,60 = Kurang baik

2,61 – 3,40 = Cukup baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat baik²

Hasil analisis deskriptif pada masing-masing pernyataan sebagai berikut

1) Gaya Kepemimpinan Islam (X1)

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Islam

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Mean
Gaya Kepemimpinan Islam	X1.1	0	0%	0	0%	4	12,5%	18	56,3%	10	31,3%	4,19
	X1.2	0	0%	0	0%	3	9,4%	20	62,5%	9	28,1%	4,19
	X1.3	0	0%	0	0%	3	9,4%	22	68,8%	7	21,9%	4,13
	X1.4	0	0%	0	0%	7	21,9%	15	46,9%	10	31,3%	4,09
	X1.5	0	0%	0	0%	6	18,8%	14	43,8%	12	37,5%	4,19
	X1.6	0	0%	0	0%	3	9,4%	11	34,4%	18	56,3%	4,47
	X1.7	0	0%	0	0%	4	12,5%	17	53,1%	11	34,4%	4,22
	X1.8	0	0%	0	0%	3	9,4%	15	46,9%	14	43,8%	4,34
Nilai rerata variabel gaya kepemimpinan islam												4,23

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil jawaban dari responden mengenai variabel gaya kepemimpinan islam sebagai berikut:

- a) Item 1 sebanyak 10 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 31,3%, 18 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 56,3%, dan 4 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 12,5%. Nilai rerata pada item 1 sebesar 4,19 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa pimpinan selalu berusaha untuk memenuhi kepercayaan dalam organisasinya.
- b) Item 2 sebanyak 9 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 28,1%, 20 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 62,5% dan 3 responden memberikan jawaban netral dengan

² Sudjana, *Metode Statistik* (Bandung: Tarsito, 2005).

presentase 9,4%. Nilai rerata pada item 2 sebesar 4,19 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa pimpinan selalu mengikuti aturan atau pedoman yang telah ditetapkan dalam memimpin organisasi.

- c) Item 3 sebanyak 7 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 21,9%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 68,8, dan 3 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 9,4%. Nilai rerata pada item 3 sebesar 4,13 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa pimpinan selalu menyarankan untuk melakukan hal-hal baik.
- d) Item 4 sebanyak 10 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 31,3%, 15 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 46,9%, dan 7 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 21,9%. Nilai rerata pada item 4 sebesar 4,09 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa pimpinan selalu menasihati mengenai masalah agama terutama dalam hal beribadah.
- e) Item 5 sebanyak 12 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 37,5%, 14 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 43,8%, dan 6 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 18,8%. Nilai rerata pada item 5 sebesar 4,19 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa pimpinan menyadari bahwa jabatan ialah ujian dari Allah SWT, sehingga pimpinan memperlakukan karyawannya dengan baik.
- f) Item 6 sebanyak 18 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 56,3%, 11 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 34,4%, dan 3 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 9,4%. Nilai rerata pada item 6 sebesar 4,47 dikategorikan sangat baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden sangat setuju bahwa Pimpinan selalu memperlakukan karyawannya secara adil.
- g) Item 7 sebanyak 11 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 34,4%, 17 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 53,1%, dan 4 responden memberikan jawaban netral dengan

presentase 12,5%. Nilai rerata pada item 7 sebesar 4,22 dikategorikan sangat baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa pimpinan selalu menghindari pengambilan keputusan dalam keadaan marah.

- h) Item 8 sebanyak 11 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 43,8%, 15 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 46,9%, dan 3 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 9,4%. Nilai rerata pada item 8 sebesar 4,34 dikategorikan sangat baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa Pengambilan keputusan dilakukan setelah kemarahan mereda.

2) Motivasi Kerja X2

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Mean
Motivasi Kerja	X2.1	0	0%	1	3,1%	9	28,1%	18	56,3%	4	12,5%	3,78
	X2.2	0	0%	0	0%	8	25%	22	68,8%	2	6,3%	3,81
	X2.3	0	0%	1	3,1%	8	25%	15	46,9%	8	25%	3,94
	X2.4	0	0%	1	3,1%	7	21,9%	22	68,8%	2	6,3%	3,78
	X2.5	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	24	75%	1	3,1%	3,78
	X2.6	0	0%	0	0%	12	37,5%	17	53,1%	3	9,4%	3,72
	X2.7	0	0%	1	3,1%	7	21,9%	18	56,3%	6	18,8%	3,91
	X2.8	0	0%	1	31,1%	10	31,1%	16	50%	5	15,6%	3,78
	X2.9	0	0%	0	0%	7	21,9%	18	56,3%	7	21,9%	4,00
Nilai rerata variabel motivasi kerja												3,41

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil jawaban dari responden mengenai variabel motivasi kerja sebagai berikut:

- a) Item 1 sebanyak 4 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 12,5%, 18 responden

memberikan jawaban setuju dengan presentase 56,3%, 9 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 28,1%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 1 sebesar 3,78 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa responden atau karyawan merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan.

- b) Item 2 sebanyak 2 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 6,3%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 68,8%, dan 8 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 25%. Nilai rerata pada item 2 sebesar 3,81 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa semua elemen perusahaan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan.
- c) Item 3 sebanyak 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 25%, 15 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 46,9%, 8 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 25%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 3 sebesar 4,94 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa responden atau karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang kondusif.
- d) Item 4 sebanyak 2 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 6,3%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 68,8%, 7 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 21,9%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 4 sebesar 3,78 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa pimpinan dapat memberikan arahan dan dukungan kepada karyawannya.
- e) Item 5 sebanyak 1 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 31,1%, 24 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 75%, 6 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 18,8%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 5 sebesar 3,78 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil

jawaban tersebut responden setuju bahwa perusahaan sering memberikan pelatihan untuk pengembangan kemampuan karyawan.

- f) Item 6 sebanyak 3 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 9,4%, 17 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 53,1%, dan 12 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 37,5%. Nilai rerata pada item 6 sebesar 3,72 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa pimpinan selalu memberikan apresiasi berupa bonus kepada karyawan yang berprestasi dan dapat menyelesaikan target.
- g) Item 7 sebanyak 6 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 18,8%, 18 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 56,3%, 7 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 21,9%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 7 sebesar 3,91 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa responden atau karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.
- h) Item 8 sebanyak 5 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 15,6%, 16 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 50%, 10 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 31,3%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 8 sebesar 4,34 dikategorikan sangat baik. 3,78. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa setiap orang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
- i) Item 9 sebanyak 7 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 21,9%, 18 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 56,3%, dan 7 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 21,9%. Nilai rerata pada item 9 sebesar 4,00 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa responden atau karyawan terlibat dalam upaya meningkatkan kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

3) Lingkungan Kerja X3

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Mean
Lingkungan Kerja	X3.1	0	0%	0	0%	11	34,4%	17	53,1%	4	12,5%	3,78
	X3.2	0	0%	2	6,3%	9	28,1%	20	62,5%	1	3,1%	3,63
	X3.3	0	0%	2	6,3%	14	43,8%	15	46,9%	1	3,1%	3,47
	X3.4	0	0%	0	0%	11	34,4%	19	59,4%	2	6,3%	3,72
	X3.5	0	0%	0	0%	6	18,8%	22	68,8%	4	12,5%	3,94
	X3.6	0	0%	1	3,1%	5	15,6%	20	62,5%	6	18,8%	3,97
	X3.7	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	23	71,9%	5	15,6%	4,00
	X3.8	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	19	59,4%	6	18,8%	3,94
	X3.9	0	0%	1	3,1%	8	25%	15	46,9%	8	25%	3,94
Nilai rerata variabel lingkungan kerja												3,82

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil jawaban dari responden mengenai variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

- a) Item 1 sebanyak 4 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 12,5%, 17 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 53,1%, dan 11 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 34,4%. Nilai rerata pada item 1 sebesar 3,78 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa penerangan ruang kerja sudah baik dan sesuai dengan kebutuhan.
- b) Item 2 sebanyak 1 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 3,1%, 20 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 62,5%, 9 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 28,1%, dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 6,3%. Nilai rerata pada item 2 sebesar 3,63 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa suhu udara

yang baik di tempat kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.

- c) Item 3 sebanyak 1 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 3,1%, 15 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 46,9%, 14 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 43,8%, dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 6,3%. Nilai rerata pada item 3 sebesar 3,47 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa penataan tata ruang yang baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja.
- d) Item 4 sebanyak 2 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 6,3%, 19 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 59,4%, dan 11 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 34,4%. Nilai rerata pada item 4 sebesar 3,72 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa penataan dekorasi ruang kerja yang sesuai akan memberikan saya kenyamanan dalam bekerja.
- e) Item 5 sebanyak 4 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 12,5%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 68,8%, dan 6 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 18,8%. Nilai rerata pada item 5 sebesar 3,94 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa Tingkat suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.
- f) Item 6 sebanyak 6 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 18,8%, 20 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 62,5%, 5 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 15,6%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 6 sebesar 3,97 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa mendengarkan musik di tempat kerja akan menambah semangat kerja.
- g) Item 7 sebanyak 5 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 15,6%, 23 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 71,9%, 3 responden memberikan jawaban netral dengan presentase

9,4%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 7 sebesar 4,00 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa fasilitas yang tersedia di tempat kerja akan mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

- h) Item 8 sebanyak 6 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 18,8%, 19 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 59,4%, 6 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 18,8%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 8 sebesar 3,94 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa responden atau karyawan menjalin hubungan baik dan bekerja sama dengan atasan.
- i) Item 9 sebanyak 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 25%, 15 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 46,9%, 8 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 25%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 9 sebesar 3,94 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa responden atau karyawan menjalin hubungan baik dan bekerja sama dengan rekan kerja.

4) Kepuasan Kerja Karyawan Y

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Mean
Kepuasan Kerja Karyawan	Y.1	0	0%	0	0%	2	6,3%	20	62,5%	10	31,3%	4,25
	Y.2	0	0%	0	0%	5	15,6%	19	59,4%	8	25%	4,09
	Y.3	0	0%	0	0%	6	18,8%	15	46,9%	11	34,4%	4,16
	Y.4	0	0%	1	3,1%	4	12,5%	22	68,8%	5	15,6%	3,97
	Y.5	0	0%	0	0%	11	34,4%	18	56,3%	3	9,4%	3,75
	Y.6	0	0%	0	0%	5	15,6%	19	59,4%	8	25%	4,09

Y.7	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	16	50%	9	28,1%	4,03
Y.8	0	0%	0	0%	2	6,3%	22	68,8%	8	25%	4,19
Nilai rerata variabel kepuasan kerja											4,07

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil jawaban dari responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

- a) Item 1 sebanyak 10 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 31,1%, 20 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 62,5%, dan 2 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 6,3%. Nilai rerata pada item 1 sebesar 4,25 dikategorikan sangat baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa responden atau karyawan memiliki pekerjaan yang menarik dan merasa bangga dengan pekerjaannya.
- b) Item 2 sebanyak 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 25%, 19 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 59,4%, dan 5 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 15,6%. Nilai rerata pada item 2 sebesar 4,09 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa supervisor melakukan pengawasan secara adil, selalu menangani setiap keluhan yang ada.
- c) Item 3 sebanyak 11 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 34,4%, 15 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 46,9%, dan 6 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 18,8%. Nilai rerata pada item 3 sebesar 4,16 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa manajemen organisasi di tempat kerja sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
- d) Item 4 sebanyak 5 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 15,6%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 68,8%, 4 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 12,5%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 4 sebesar 3,97 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil

jawaban tersebut responden setuju bahwa adanya peluang untuk maju kepada semua karyawan.

- e) Item 5 sebanyak 3 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 9,4%, 18 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 56,3%, dan 11 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 34,4%. Nilai rerata pada item 5 sebesar 3,75 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa gaji dibayarkan tepat waktu.
- f) Item 6 sebanyak 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 25%, 19 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 59,4%, dan 5 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 15,6%. Nilai rerata pada item 6 sebesar 4,09 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa insentif diterima berdasarkan hasil kerja.
- g) Item 7 sebanyak 9 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 28,1%, 16 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 50%, 6 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 18,8%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%. Nilai rerata pada item 7 sebesar 4,03 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa responden atau karyawan memiliki rekan kerja yang baik dan mendukung.
- h) Item 8 sebanyak 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 25%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 68,8%, dan 2 responden memberikan jawaban netral dengan presentase 6,3%. Nilai rerata pada item 8 sebesar 4,19 dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban tersebut responden setuju bahwa responden atau karyawan yakin kondisi pekerjaan yang memadai menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.

3. Deskriptif Data Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu item dalam kuesioner.³ Dalam mengetahui valid atau tidaknya suatu item kuesioner yakni dengan melakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 atau 5%.⁴ Suatu kuesioner penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.⁵ Dalam mencari nilai r_{tabel} diperoleh pada kolom df dengan rumus $n - 2$.⁶ Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$df = 32 - 2$$

$$df = 30$$

Maka, diperoleh nilai df sebesar 30 dengan taraf signifikan 0,05 sehingga dalam penelitian didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,349. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islam	X1.1	0,510	0,349	Valid
	X1.2	0,484	0,349	Valid
	X1.3	0,549	0,349	Valid
	X1.4	0,497	0,349	Valid
	X1.5	0,675	0,349	Valid
	X1.6	0,690	0,349	Valid
	X1.7	0,598	0,349	Valid
	X1.8	0,632	0,349	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,524	0,349	Valid
	X2.2	0,612	0,349	Valid
	X2.3	0,655	0,349	Valid
	X2.4	0,562	0,349	Valid
	X2.5	0,584	0,349	Valid
	X2.6	0,524	0,349	Valid
	X2.7	0,542	0,349	Valid
	X2.8	0,630	0,349	Valid
	X2.9	0,529	0,349	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,604	0,349	Valid
	X3.2	0,432	0,349	Valid
	X3.3	0,632	0,349	Valid

³ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, 66.

⁴ Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* (Jakarta: PT Gramedia, 2019), 58.

⁵ Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, 65.

⁶ Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, 7.

	X3.4	0,360	0,349	Valid
	X3.5	0,575	0,349	Valid
	X3.6	0,664	0,349	Valid
	X3.7	0,526	0,349	Valid
	X3.8	0,610	0,349	Valid
	X3.9	0,732	0,349	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	0,560	0,349	Valid
	Y2	0,616	0,349	Valid
	Y3	0,738	0,349	Valid
	Y4	0,674	0,349	Valid
	Y5	0,503	0,349	Valid
	Y6	0,616	0,349	Valid
	Y7	0,774	0,349	Valid
	Y8	0,427	0,349	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari semua item pernyataan dari masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan menyatakan bahwa semua item memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Maka dari itu, seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Total Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islam	8	0,718	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	9	0,740	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	9	0,747	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	8	0,772	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

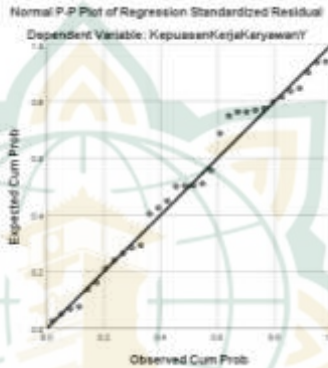
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Maka dari itu, seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak.⁷ Dalam uji normalitas peneliti ini menggunakan uji normal *P-Plot* dan *Uji Kolmogorov Smirnov*.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil uji normalitas P-Plot yang dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka disimpulkan nilai residual tersebut terdistribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10737089
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.061
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, 196.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov. Hasil nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,144 yang dapat diartikan nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga sesuai dengan pengambilan keputusan metode uji One Sample Kolmogorov dapat dikatakan dalam penelitian ini, data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen atau tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.⁸ Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki atau tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.⁹ Dalam uji multikolienaritas, peneliti melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.835		2.427	-0.756	.456		
GayaKepemimpinanIslamX1	.352	.333	.108	3.255	.003	.402	2.485
MotivasiKerjaX2	.246	.264	.101	2.436	.021	.361	2.774
LingkunganKerjaX3	.406	.435	.101	4.011	.000	.358	2.794

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawanY

Sumber: Data diolah, 2023

⁸ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (Semarang: Semarang University Press, 2012), 19.

⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, 157.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji multikolienaritas diperoleh hasil nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan Islam sebesar 0,402 dan nilai VIF sebesar 2,485. Hasil nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,361 dan nilai VIF sebesar 2,774. Kemudian hasil nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,358 dan nilai VIF sebesar 2,794. Atas dasar seluruh hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Maka, pada penelitian ini tidak mengalami multikolienaritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan atau tidak dalam satu analisis model regresi. Jika terjadi penyimpangan maka model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten.¹⁰ Model regresi yang baik yakni homoskedastisitas dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas.¹¹ Pada penelitian ini menggunakan metode uji glejser yang merupakan salah satu teknik yang secara akurat untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas.¹²

Tabel 4.12
Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.364	1.335		1.022	.316
GayaKepemimpinanIslamX1	.022	.059	.110	.376	.710
MotivasiKerjaX2	.020	.056	.110	.355	.726
LingkunganKerjaX3	-.055	.056	-.307	-.991	.330

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji glejser diperoleh hasil nilai signifikansi variabel gaya

¹⁰ Wayan Widana dan Putu Lia Muliani, *Uji Persyaratan Analisis, Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang* (Lumajang: Klik Media, 2020), 64.

¹¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, 178.

¹² Widana dan Muliani, *Uji Persyaratan Analisis*, 74.

kepemimpinan islam sebesar 0,710, nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,726, dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,330. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independent memiliki nilai sigifikansi lebih besar dari 0,05 berdasarkan pengambilan keputusannya yakni model regresi ini tidak terjadi heterkedastisitas melainkan homokedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan konveksi Sinar Jaya Kudus.¹³

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	-1.835	2.427		-.756	.456
	GayaKepemimpinanIslamX1	.352	.108	.333	3.255	.003
	MotivasiKerjaX2	.246	.101	.264	2.436	.021
	LingkunganKerjaX3	.406	.101	.435	4.011	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawanY

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -1,835 + 0,352X_1 + 0,246X_2 + 0,406X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- X₁ = Gaya Kepemimpinan Islam
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Lingkungan Kerja
- α = Konstanta
- β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi variabel independen
- e = Variabel pengganggu

¹³ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, 13.

Berdasarkan persamaan regresi linier di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta

Nilai konstanta pada persamaan di atas yaitu $-1,835$ yang dapat diartikan jika nilai variabel gaya kepemimpinan islam (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sama dengan nol (0), maka besarnya nilai variabel Y yaitu kepuasan kerja karyawan sebesar $-1,835$ satuan atau nilai kepuasan kerja karyawan akan berkurang.

2) Koefisien X_1

Hasil dari koefisien variabel gaya kepemimpinan islam memiliki nilai positif yaitu sebesar $0,352$. Hal ini diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan islam (X_1) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $0,352$ dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel gaya kepemimpinan islam dan kepuasan kerja karyawan artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan islam maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

3) Koefisien X_2

Hasil dari koefisien variabel motivasi kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar $0,246$. Hal ini diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja (X_2) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $0,246$ dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

4) Koefisien X_3

Hasil dari koefisien variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar $0,406$. Hal ini diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (X_3) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $0,406$ dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

e. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan pengaruh variabel gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai dari koefisien determinasi (R²) yakni antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai R square ke 1 berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat atau dapat diartikan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variasi variabel dependen.¹⁴

Tabel 4.14
Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.869	1.165
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaX3, GayaKepemimpinanIslamX1, MotivasiKerjaX2				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,869 atau 86,9%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 86,9%. Sedangkan 13,1% dapat dipengaruhi variabel lain selain ketiga variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Dari hal tersebut dikarenakan hasil yang diperoleh mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan kemampuan pengaruh variabel gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kuat.

f. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dari variabel gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan uji F dalam penelitian ini dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dan melihat nilai signifikan angka probabilita (0,05). Dalam mencari nilai F_{tabel} diperoleh dari perhitungan sebagai

¹⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, 148.

berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n - k)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(3 ; 32 - 3)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(3 ; 29)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,93$$

Maka, nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 2,93.

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
odel		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.954	3	94.651	69.717	.000 ^b
	Residual	38.014	28	1.358		
	Total	321.969	31			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawanY
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaX3, GayaKepemimpinanIslamX1, MotivasiKerjaX2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 69,717 dan F_{tabel} sebesar 2,93. Jadi nilai $F_{\text{hitung}} 69,717 > F_{\text{tabel}} 2,93$. Kemudian, nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

g. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial atau sendiri-sendiri.¹⁵ Dasar pengambilan keputusan uji T dalam penelitian ini dengan melihat perbandingan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} dan melihat nilai signifikan angka probabilita (0,05). Dalam mencari nilai T_{tabel} diperoleh dari perhitungan sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

$$T_{\text{tabel}} = t(0,05/2 ; 32 - 3 - 1)$$

$$T_{\text{tabel}} = t(0,025 ; 28)$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,048$$

Maka, nilai T_{tabel} diperoleh sebesar 2,048.

Tabel 4.16
Hasil Uji T

¹⁵ Joko Ade Nursiyono dan Nadeak, *Setetes Ilmu Regresi Linier* (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 129.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-1.835	2.427		-.756	.456
GayaKepemimpinanIslamX1	.352	.108	.333	3.255	.003
MotivasiKerjaX2	.246	.101	.264	2.436	.021
LingkunganKerjaX3	.406	.101	.435	4.011	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawanY

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil dari uji T sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Islam

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil dari nilai T_{hitung} variabel gaya kepemimpinan islam sebesar 3,255 dan T_{tabel} sebesar 2,048. Disimpulkan nilai T_{hitung} 3,255 > T_{tabel} 2,048. Maka, keputusan yang diperoleh yakni H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.

2) Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil dari nilai T_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,436 dan T_{tabel} sebesar 2,048. Disimpulkan nilai T_{hitung} 2,436 > T_{tabel} 2,048. Maka, keputusan yang diperoleh yakni H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.

3) Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil dari nilai T_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 4,011 dan T_{tabel} sebesar 2,048. Disimpulkan nilai T_{hitung} 4,011 > T_{tabel} 2,048. Maka, keputusan yang diperoleh yakni H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.

B. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Konveksi Sinar Jaya Kudus

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama menggunakan SPSS 26, diperoleh hasil uji T dengan nilai T_{hitung} sebesar 3,255 dan nilai signifikan 0,003 (nilai signifikan kurang dari 0,05). Dalam penelitian ini nilai T_{tabel} sebesar sebesar 2,048. Hal tersebut diartikan bahwa nilai T_{hitung} 3,255 > nilai T_{tabel} 2,048 dan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan islam (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,352. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan islam (X_1) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,352. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal tersebut diartikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada konveksi Sinar Jaya Kudus secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nukie Arantika Putri dan Rohwiyati (2020) yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Work Ethics*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar” menunjukkan variabel *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.¹⁶ Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Agung Pradana dan Bowo Santoso (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo” menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.¹⁷

Gaya kepemimpinan islam merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya agar dapat melakukan aktivitas yang dikehendaki pemimpin dengan karakteristik pemimpin yang sesuai dengan prinsip-prinsip islam.¹⁸ Dalam ajaran islam, dianjurkan untuk mengikuti ajaran Nabi Muhammad

¹⁶ Putri, Nukie A., “Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Work Ethics*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Harum Sari Karanganyar.”

¹⁷ Pradana dan Santoso, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo,” 698.

¹⁸ A. M. Mahazan, dkk, “Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari’Ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures,” *IJASOS- International E-journal of Advances in Social Sciences* 1, no. 2 (2015): 158.

saw yang telah menjadi suri teladan yang mempunyai sifat-sifat mulia dan sempurna yang dijadikan panutan para pemimpin.¹⁹ Pemimpin yang baik yakni pemimpin yang selalu berusaha membimbing para pengikutnya menuju jalan kebaikan serta memberikan keteladanan dan mengedepankan kesejahteraan para pengikutnya.²⁰ Dengan demikian, gaya kepemimpinan islam berpengaruh dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan islam diterapkan dengan baik dan sesuai maka karyawan akan mengikutinya dengan baik dan hasilnya kepuasan karyawan bisa terpenuhi serta tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan konveksi Sinar Jaya menerapkan sistem gaya kepemimpinan berbasis islam sehingga menekankan kepada karyawan untuk bekerja sekaligus beribadah. Seperti halnya banyak kegiatan islam yang diterapkan ditengah-tengah padatnya aktivitas kerja karyawan. penerapan gaya kepemimpinan islam yang diterapkan di konveksi Sinar Jaya keseluruhan dikategorikan sangat baik, hal tersebut dibuktikan pada nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan islam sebesar 4,23. Indikator muhasabah atau restrospeksi mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yakni 4,47 termasuk dalam kategori sangat baik terutama mengenai pimpinan yang melakukan karyawannya secara adil. Sedangkan, indikator orientasi karyawan mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,09 namun masih termasuk dalam kategori sangat baik terutama mengenai pimpinan yang selalu menasehati mengenai masalah agama terutama dalam hal ibadah. Jadi dapat disimpulkan bahwa banyak dari karyawan yang senang mengikuti anjuran dari pimpinan terlebih dalam masalah agama atau ibadah. Namun, ada sebagian karyawan belum merasakan setuju atau senang akan hal ini, dikarenakan beberapa hal yang memang belum terbiasa dilakukan karyawan tersebut. Hal ini tidak menutup kemungkinan untuk tidak menyetujui anjuran atau aturan dari pimpinan terlebih masalah beribadah. Meskipun dari sebagian karyawan belum merasakan kepuasan, tapi pimpinan berprinsip bahwasanya suatu saat nanti aturan menerapkan nilai-nilai kebaikan seperti ini akan terbiasa dan menjadi kebiasaan oleh para karyawannya. Walaupun nilai rerata semua indikator variabel gaya kepemimpinan sudah

¹⁹ Sakdiah, "Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah," 38.

²⁰ Adiba, "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo," 70.

baik, namun pimpinan perlu lebih mengoreksi atau mengevaluasi beberapa hal terkait indikator orientasi karyawan mengenai pemberian saran serta nasihat kepada karyawan untuk melakukan kebaikan terutama permasalahan mengenai keagamaan. Dari hal tersebut, diterapkannya gaya kepemimpinan islam yang konsisten dan sesuai kondisi pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Konveksi Sinar Jaya Kudus

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua menggunakan SPSS 26, diperoleh hasil uji T dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,436 dan nilai signifikan 0,021 (nilai signifikan kurang dari 0,05). Dalam penelitian ini nilai T_{tabel} sebesar 2,048. Hal tersebut diartikan bahwa nilai T_{hitung} 2,436 > nilai T_{tabel} 2,048 dan nilai signifikan 0,021 < 0,05. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,246. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja (X_2) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,246. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal tersebut diartikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada konveksi Sinar Jaya Kudus secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Etha Yulian Restanti *et al* (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.²¹ Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widya Parimita *et al* (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.²²

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang terdapat dalam diri seorang manusia yang berguna untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu tindakan.²³ Setiap manusia

²¹ Etha Restanti, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.”

²² Widya Parimita, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari.”

²³ Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 187.

dalam menjalankan aktivitasnya tentu memiliki semangat untuk mengerjakan asalkan menghasilkan nilai yang bermanfaat bagi dirinya serta tujuannya jelas untuk melangsungkan kehidupannya, rasa aman, dan sebagainya.²⁴ Dalam islam dianjurkan untuk lebih giat dalam bekerja, hal ini bukan hanya ditujukan untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan, akan tetapi juga digunakan sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT.²⁵ Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Jika terdapat adanya motivasi kerja dari dalam diri karyawan, maka tingkat kepuasan kerja tinggi dan karyawan merasakan senang atas pekerjaannya serta tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat adanya motivasi kerja pada konveksi Sinar Jaya. Naik turunnya semangat karyawan berakibat kurangnya pencapaian target produksi, sehingga terkadang ada beberapa pesanan yang mengalami keterlambatan pengiriman. Secara keseluruhan motivasi kerja dikategorikan sudah baik, hal tersebut dibuktikan pada nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,41. Indikator kebutuhan akan aktualisasi diri mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,00 termasuk dalam kategori baik terutama mengenai karyawan terlibat dalam upaya peningkatan kemajuan dan keberhasilan usaha, sedangkan indikator kebutuhan akan penghargaan mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,72 termasuk dalam kategori baik terutama mengenai apresiasi berupa bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan dapat menyelesaikan target. Jadi dapat disimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendukung dan meningkatkan semangat serta perasaan puas dalam bekerja. Walaupun nilai rerata keseluruhan variabel motivasi kerja sudah baik, pihak konveksi sinar jaya perlu lebih meningkatkan dan mengevaluasi beberapa hal terkait indikator motivasi kerja terutama pada indikator kebutuhan akan penghargaan kepada karyawan. Dari hal tersebut, pimpinan konveksi dapat mengatasi permasalahan tersebut agar karyawan bisa maksimal dalam bekerja, dengan adanya motivasi kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat serta perasaan puas dalam bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa

²⁴ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 2, no. 7 (December 16, 2015): 531.

²⁵ Birawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya," 532.

motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Konveksi Sinar Jaya Kudus

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan SPSS 26, diperoleh hasil uji T dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,011 dan nilai signifikan 0,000 (nilai signifikan kurang dari 0,05). Dalam penelitian ini nilai T_{tabel} sebesar sebesar 2,048. Hal tersebut diartikan bahwa nilai T_{hitung} 4,011 > nilai T_{tabel} 2,048 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,406. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (X_3) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,406. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal tersebut diartikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada konveksi Sinar Jaya Kudus secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vivy Kristinae (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangkaraya” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.²⁶ Hasil tersebut didukung oleh penelitian dari Nur Qomariah (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dengan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.²⁷

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan-bahan yang dihadapi para pekerja, kondisi lingkungan kerja, metode kerja, dan peraturan-peraturan yang ditetapkan sebagai perseorangan maupun kelompok.²⁸ Lingkungan kerja tersebut diharuskan dapat memberikan suasana yang menyenangkan, aman dan tenang sehingga aktivitas kerja karyawan dapat berjalan

²⁶ Vivy Kristinae, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya).”

²⁷ Nur Qomariah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.”

²⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9.

dengan baik.²⁹ Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik dapat mendukung operasional perusahaan dan memberikan perasaan nyaman pada karyawan, maka tingkat kepuasan kerja tinggi dan karyawan merasakan senang atas pekerjaannya serta tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja di konveksi Sinar Jaya baik fisik maupun nonfisik dalam keadaan baik, hal tersebut dibuktikan pada nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,82. Indikator fasilitas mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,00 termasuk dalam kategori baik dikarenakan fasilitas yang tersedia di tempat kerja mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan, indikator tata letak ruang mendapat nilai rata-rata terendah sebesar 3,47 namun masih termasuk dalam kategori baik. Jadi dapat disimpulkan kondisi lingkungan kerja di konveksi Sinar Jaya dalam keadaan baik meskipun lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja seperti ketidakrapian tempat kerja. Namun, Lingkungan kerja fisik lainnya sudah mendukung seperti alat produksi yang cukup lengkap, tersedianya kipas angin agar suasana tempat kerja tidak panas, tersedianya cahaya yang mendukung, adanya setelan musik sehingga menambah semangat karyawan dan tidak menimbulkan rasa jenuh di tempat kerja. Hal tersebut didukung dengan lingkungan kerja nonfisik yang dapat memberikan kenyamanan karyawan seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Walaupun nilai rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja sudah baik, perlu adanya evaluasi atau koreksi mengenai beberapa hal terutama terkait indikator tata letak ruang agar lebih ditingkatkan. Oleh karena itu, adanya lingkungan kerja yang mendukung dan memberi kenyamanan karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

²⁹ Aruan and Fakhri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia," 114.