

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum PT. Starfood Jaya Prima Kudus

##### 1. Sejarah Perkembangan PT. Starfood Jaya Prima Kudus

PT. Starfood Jaya Prima Kudus didirikan pada tanggal 7 september 2004. PT. Starfood Jaya Prima Kudus terletak di jalan raya kudus pati KM.12, desa terban, jekulo, kabupaten kudus. PT. Starfood Jaya Prima Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan dan minuman. Untuk sekarang ini perusahaan hanya memproduksi minuman. Karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus berjumlah 450 orang.

Perusahaan didirikan dan dikembangkan dalam rangka turut berpartisipasi mensukseskan program pembangunan yang dicanangkan pemerintah sekarang ini. Perusahaan melalui hasil produksinya berarti telah dapat memenuhi kebutuhan dalam negeri, sehingga hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan sumbangan yang berarti bagi Negara dalam hal penghematan devisa; mengurangi dan meningkatkan penerimaan Negara di bidang pajak.

Untuk mewujudkan itu semua harus ada komitmen untuk maju dan berusaha menjadi pelopor di bidangnya, mengharuskan perusahaan ini untuk belajar pada bidang-bidang yang dianggap baru untuk perusahaan sejenis. Selain itu direksi perusahaan masih memikirkan pemecahan masalah agar produksi-produksi yang dipesan oleh konsumen dapat sampai ke tempat tujuan dengan tepat waktu sekaligus mencegah dengan adanya kerusakan dalam perjalanan. Pemecahan antara lain adalah dengan mendirikan unit transportasi dengan tujuan agar selain dengan kedua masalah diatas terpecahkan juga agar kepuasan pemesanan terhadap pencapaian waktu pengiriman terpenuhi sehingga kesempatan untuk mendapatkan keuntungan dalam bisnis tidak terlepas begitu saja akibat keterlambatan waktu menerima kiriman pesanan.

Bagian pemasaran menyusun rencana di bidang pemasaran termasuk menentukan target penjualan baik dalam bulanan maupun dalam tahunan beserta anggarannya, membuat rencana dan melaksanakan kegiatan distribusi, produksi, riset pasar. Pembukaan daerah pemasaran baru dan pengendalian wilayah penjualan. Mengatur rencana produksi agar terdapat keseimbangan antara permintaan. Stok produk dan kapasitas produksi, menganalisa situasi dan perkembangan produk perusahaan, produksi atau kegiatan pesaing dan mengajukan saran-saran pada direktur utama.

Bagian produksi membuat rencana dan *schedule* produksi sesuai dengan jumlah yang diminta oleh bagian pemasaran dan ikut serta dalam menyusun anggaran, mengkoordinir bawahannya agar bisa memperoleh efisiensi yang tinggi dan produktifitas yang optimal, membuat rencana kebutuhan bahan-bahan yang akan dipakai untuk menunjang kelancaran produksi, mengendalikan *stock* bahan baku agar *stock* yang tersedia tidak berlebihan dan kekurangan, mengawasi pelaksanaan kegiatan bawahannya agar aktivitas bawahannya terlaksana sesuai dengan yang direncanakan, melakukan koreksi terhadap kegiatan bawahannya yang tidak sesuai dengan garis yang ditentukan.

Pertama kali perusahaan ini didirikan, produksi yang dihasilkan hanya teh. Sekarang ini PT. Starfood Jaya Prima mengembangkan sayapnya dengan produk-produk baru, yaitu *Nata Dan Coco* Seperti *Kia Buble Nata T24*, produk premium antara lain : *Eksotea, Cofino Coppucino, Eksocool Premium Blakcurrant, Eksotea Premium, Cofino Black, Escool Mini Strawberry, Tea Hijau Original Dan Starzone*.<sup>1</sup>

## 2. Visi dan Misi PT. Starfood Jaya Prima Kudus

### a. Visi

Menjadikan PT. Starfood Jaya Prima sebagai perusahaan manufacturing minuman dalam kemasan yang terbaik di Indonesia.

---

<sup>1</sup> Dokumentasi PT. Starfood Jaya Prima Kudus, Dikutip Tanggal 31 Mei 2016.

**b. Misi**

- 1) Meningkatkan dan menjaga kualitas dan kuantitas produksi sesuai dengan harapan pelanggan
- 2) Tumbuh kembang bersama Mitra Kerja Supplier.
- 3) Memastikan tersedianya pelatihan yang dibutuhkan.
- 4) Memastikan untuk secara konsisten memberikan nilai lebih kepada konsumen perusahaan dan mitra pemegang saham dan karyawan.
- 5) Memastikan tindakan penyempurnaan Sistem Jaminan Mutu yang berkelanjutan (*Conntinual Improvement* .<sup>2</sup>

**3. Struktur Organisasi PT. Starfood Jaya Prima Kudus**

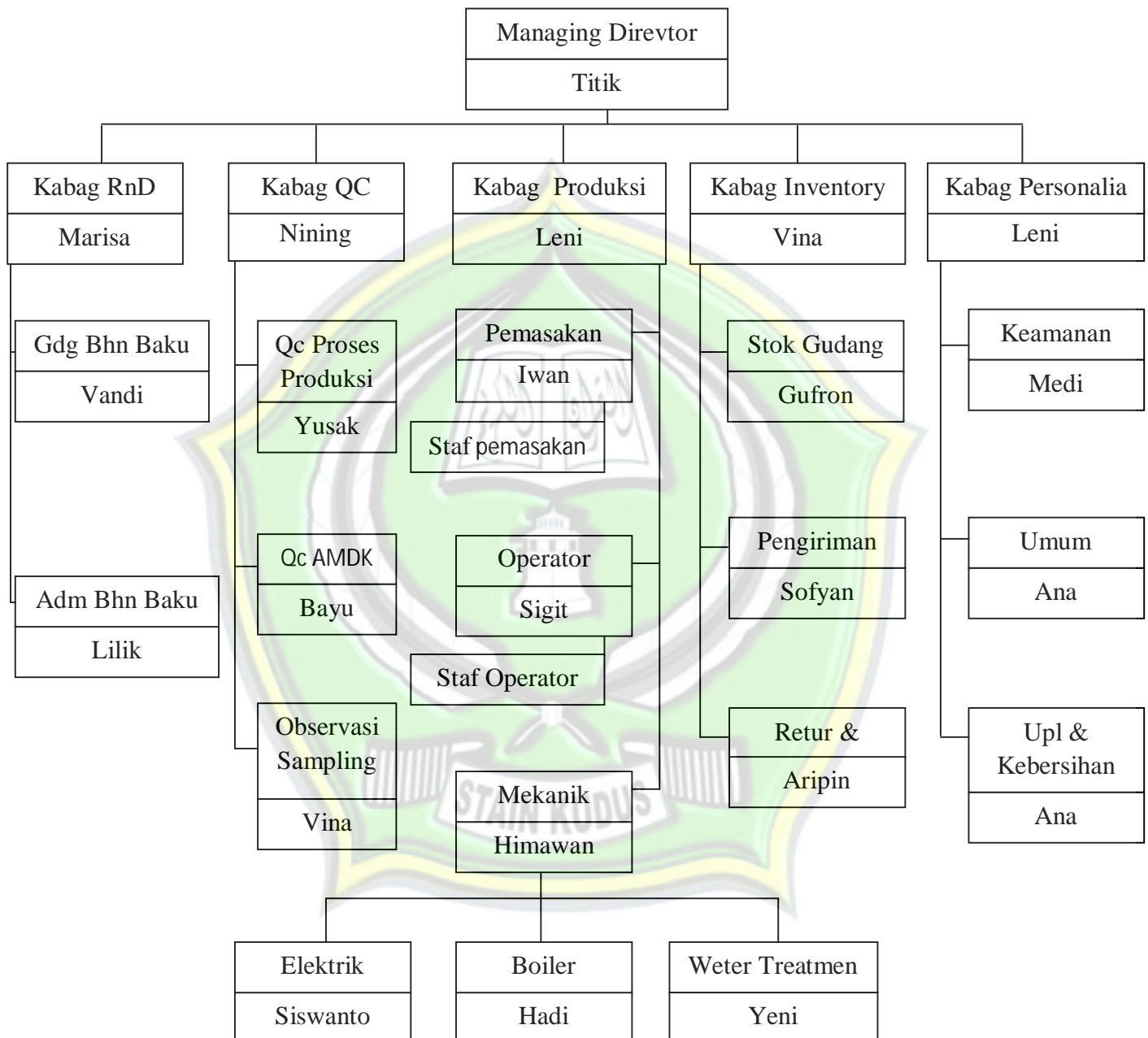
Struktur organisasi adalah kerangka antara satu satuan organisasi yang di dalamnya terdapat karyawan, tugas serta wewenang masing-masing mempunyai peran tertentu dalam ketentuan yang utuh. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas dan tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya.

Dalam suatu lembaga atau organisasi pasti terdapat struktur organisasi. Di PT. Starfood Jaya Prima Kudus sendiri struktur organisasinya hampir sama dengan struktur organisasi yang ada pada perusahaan lainnya, di mana kekuasaan tertinggi terletak pada Managing Director dan mempunyai Keamanan. Adapun struktur organisasi yang ada di PT. Starfood Jaya Prima Kudus adalah sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Dokumentasi PT. Starfood Jaya Prima Kudus, Dikutip Tanggal 17 April 2016

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Starfood Jaya Prima Tahun 2016<sup>3</sup>**



<sup>3</sup> Dokumentasi PT. Starfood Jaya Prima Kudus, Dikutip Tanggal 17 April 2016.

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah: 82 orang yang merupakan anggota PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

### 2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-Laki	48	58,54%
Perempuan	34	41,46%
<b>Jumlah</b>	<b>82 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 7 April 2016*

Dari data di atas dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 48 atau (58,54%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 34 atau (41,46%).

### 3. Umur

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Umur Responden**

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
17 – 25	65	79,27 %
26 – 35	17	20,73 %
36 – 45	0	0
46 – 55	0	0
55 – 65	0	0
> 65	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>82 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 7 April 2016*

Berdasar data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden yang berumur kurang dari 17-25 tahun, yaitu sebanyak 65 orang (79,27 %), yang berumur 26-30 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (20,73 %), yang berumur 31-35 tahun, yaitu sebanyak 0 orang, yang berumur 36-45 tahun, yaitu sebanyak 0 orang, yang berumur 46-65 tahun, yaitu sebanyak 0 orang, dan yang beumur 66 tahun keatas, yaitu sebanyak 0 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di PT. Starfood Jaya Prima Kudus adalah berumur 17 – 25 tahun.

#### 4. Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SMP	45	54,88%
SMA	35	42,68%
S1	2	2,44%
Lain-lain	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>82 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 7 April 2016*

Berdasar data di atas dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terakhirnya pendidikan terakhirnya SMP, yaitu sebanyak 45 orang (54,88%), yang pendidikan terakhirnya SMA, yaitu sebanyak 35 orang (42,68%), yang pendidikan terakhirnya S1, yaitu sebanyak 2 orang (2,44%), yang pendidikan terakhirnya Lain-lain, yaitu sebanyak 0 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden di PT. Starfood Jaya Prima Kudus adalah SMP, yaitu sebanyak 45 orang (54,88%).

## 5. Pekerjaan

Data mengenai pekerjaan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Pekerjaan Responden**

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Petani	17	20,73%
Karyawan	65	79,27%
Pengusaha	0	0%
PNS/militer	0	0%
Pensiunan	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>82 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 7 April 2016*

Berdasar data di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja sebagai petani, yaitu sebanyak 17 orang (20,73%), responden yang bekerja sebagai karyawan, yaitu sebanyak 65 orang (79,27%), responden yang bersetatus lain-lain, yaitu sebanyak 0 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan responden di PT. Starfood Jaya Prima Kudus adalah karyawan, yaitu sebanyak 65 orang (79,27%).

## 6. Pendapatan

Data mengenai pendapatan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Pendapatan Responden**

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
<500.000	0	0%
500.000-1.000.000	24	29,27%
1.000.000-2.000.000	58	70,73%
>2.000.000	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>82 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 7 April 2016*

Berdasar data di atas dapat diketahui bahwa responden yang pendapatannya perbulan kurang dari Rp. 500.000, yaitu sebanyak 0 orang, responden yang pendapatannya perbulan antara Rp. 500.000 sampai Rp. 1.000.000, yaitu sebanyak 24 orang (29,27%), responden yang pendapatannya perbulan antara Rp. 1000.000 sampai Rp. 2.000.000, yaitu sebanyak 58 orang (70,73%), responden yang pendapatannya perbulan lebih dari Rp. 2.000.000, yaitu sebanyak 0 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan responden di PT. Starfood Jaya Prima Kudus adalah pendapatan terbanyak lebih dari Rp. 1.000.000, yaitu sebanyak 58 orang (70,73%).

### C. Deskripsi Angket

#### 1. Hasil Uji Instrumen Responden

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil dari Jawaban Responden**

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
GKK (X1)	P1	0	0	6	7,3%	9	11,0%	35	42,7%	32	39,0%
	P2	1	1,2%	1	1,2%	9	11,0%	46	56,1%	25	30,5%
	P3	0	0	2	2,4%	12	14,6%	39	47,6%	29	35,4%
	P4	2	2,4%	0	8,5%	8	9,8%	36	43,9%	36	43,9%
	P5	5	6,1%	2	2,4%	14	17,1%	38	46,3%	23	28,0%
	P6	0	0	6	7,3%	22	26,8%	25	30,5%	29	35,4%
	P7	7	%	2	2,4%	22	26,8%	33	40,2%	18	22,0%
	P8	0	0	7	8,5%	10	12,2%	31	37,8%	34	41,5%



MI (X2)	M9	0	0	7	8,5%	10	12,2%	31	37,8%	34	41,5%
	M10	1	1,2%	4	4,9%	13	15,9%	33	40,2%	31	37,8%
	M11	2	2,4%	1	1,2%	13	15,9%	36	43,9%	30	36,6%
	M12	1	1,2%	4	4,9%	14	17,1%	32	39,0%	31	37,8%
	M13	1	1,2%	5	6,1%	13	15,9%	33	40,2%	30	36,6%
	M14	1	1,2%	4	4,9%	14	17,1%	35	42,7%	28	34,1%
	M15	0	0	8	9,8%	14	17,1%	27	32,9%	33	40,2%
	M16	1	1,2%	3	3,7%	14	17,1%	37	45,1%	27	32,9%
M17	1	1,2%	4	4,9%	13	15,9%	32	39,0%	32	39,0%	
KK (Y)	K18	1	1,2%	4	4,9%	14	17,1%	32	39,0%	31	37,8%
	K19	1	1,2%	5	6,1%	13	15,9%	33	40,2%	30	36,6%
	K20	1	1,2%	3	3,7%	14	17,1%	36	43,9%	28	34,1%
	K21	1	1,2%	4	4,9%	13	15,9%	31	37,8%	33	40,2%
	K22	1	1,2%	3	3,7%	14	17,1%	36	43,9%	28	34,1%
	K23	1	1,2%	4	3,7%	13	15,9%	32	39,0%	32	39,0%

*Sumber Data : Data Primer yang diolah, 7 April 2016*

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui jawaban responden Karyawan terhadap butir pertanyaan dalam variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Motivasi Islam, dan Kinerja Karyawan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus. Data-data tersebut dijelaskan di bawah ini :

#### **a. Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif**

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dipahami bahwa: pada **item 1** yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang, tidak setuju 6 orang, netral atau ragu-ragu 9 orang, setuju 35 orang, dan yang menjawab sangat setuju 32 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju.

Pada **item 2**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 46 orang, dan yang menjawab sangat setuju.

Pada **item 3**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 12 orang, yang menjawab setuju sebanyak 39 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden sangat setuju.

Pada **item 4**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Pada **item 5**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 38 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju

Pada **item 6**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 22 orang, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Pada **item 7**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 22 orang, yang menjawab setuju sebanyak 33 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju.

Pada **item 8**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 10 orang, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab sangat setuju.

#### **b. Variabel Motivai Islam**

Pada **item 9**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 10 orang, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Pada item 10, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 13 orang, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Pada item 11, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 13 orang, yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju.

Pada item 12, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju.

Pada item 13, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang, yang menjawab

netral atau ragu-ragu sebanyak 13 orang, yang menjawab setuju sebanyak 33 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju.

Pada item 14 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 35 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju.

Pada item 15, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Pada item 16, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 37 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju.

Pada item 17, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 13 orang, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju.

### c. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dipahami bahwa: Pada **item 18**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 32

orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju.

Pada item 19, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 13 orang, yang menjawab setuju sebanyak 33 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju.

Pada item 20, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju.

Pada item 21, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 13 orang, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Pada item 22, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju.

Pada item 23, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 13 orang, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju.

## 2. Hasil Penelitian

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas sebesar 82 orang. Adapun uji validitas dan reliabilitas hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coeffiens	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Konsultatif ( $X_1$ )	8 item	0,734	Reliabel
Motivasi Islam ( $X_2$ )	9 item	0,668	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	6 item	0,656	Reliabel

*Sumber Data : Data Primer yang diolah, 7 April 2016*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. dengan demikian, semua variabel (X dan Y) dapat dikatakan reliabel<sup>4</sup>

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung 82-3 atau df 79 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,220. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

<sup>4</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan Spss*, Pt Buku Seru, Jakarta, 2010, hal. 98.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation (r Hitung)</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X <sub>1</sub> )	P1	0,700	0,220	Valid
	P2	0,365	0,220	Valid
	P3	0,411	0,220	Valid
	P4	0,324	0,220	Valid
	P5	0,629	0,220	Valid
	P6	0,521	0,220	Valid
	P7	0,775	0,220	Valid
	P8	0,712	0,220	Valid
Motivasi Islam (X <sub>2</sub> )	M9	0,259	0,220	Valid
	M10	0,619	0,220	Valid
	M11	0,341	0,220	Valid
	M12	0,642	0,220	Valid
	M13	0,326	0,220	Valid
	M14	0,367	0,220	Valid
	M15	0,310	0,220	Valid
	M16	0,419	0,220	Valid
	M17	0,616	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K18	0,615	0,220	Valid
	K19	0,417	0,220	Valid
	K20	0,585	0,220	Valid
	K21	0,275	0,220	Valid
	K22	0,509	0,220	Valid
	K23	0,452	0,220	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 7 April 2016

Dari Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,220) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

**3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil penelitian uji asumsi klasik dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas, yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutt of* yang umumnya dipakai adalah nilai *tolerance* kurang 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 maka data tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.<sup>5</sup> Hasilnya perhitungan *coefficeient* sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Korelasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.378	1.191		1.157	.251		
X1	-.018	.038	-.028	-.455	.650	.814	1.229
X2	.633	.045	.880	14.195	.000	.814	1.229

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1 dan X2 kurang 0.10, yaitu 0,814 dan VIF masing-masing lebih dari besar dari 0.10, yaitu 1.229. Jadi dapat

<sup>5</sup> Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Stain, Kudus, 2009, hal. 183.

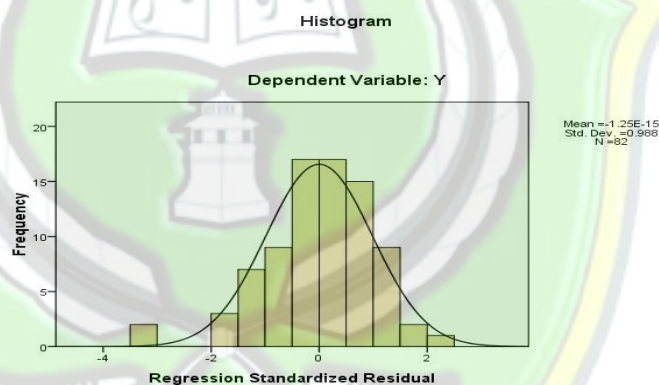


disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histogram dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal atau menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya dan Histogram.<sup>6</sup> Adapun uji normalitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

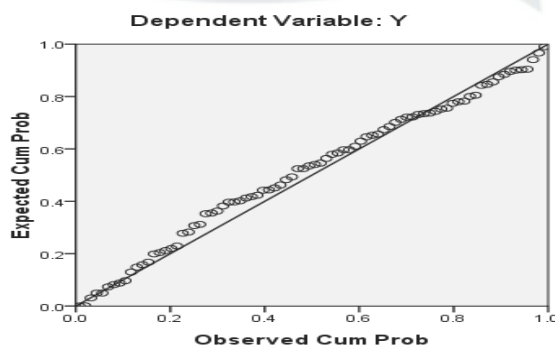
**Gambar 4.10**



**Gambar 4.11**

#### Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



<sup>6</sup> Masrukhin, *Ibid.*, hal. 187.

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram pada gambar, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

#### 4. Teknik Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui persamaan pengaruh hubungan antara variabel independen gaya kepemimpinan konsultatif dan motivasi islam terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus dengan menggunakan SPSS, secara lebih rinci hasil hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.910	2	203.455	120.491	.000 <sup>a</sup>
	Residual	133.395	79	1.689		
	Total	540.305	81			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan konsultatif dan motivasi islam terhadap kinerja karyawan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus. Pengujian ini dilakukan dengan

membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1, H_2$  diterima.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1, H_2$  ditolak.<sup>7</sup>

Hasil pengujian Uji F:

Di ketahui dari tabel 4.12 F hitung sebesar 120.491 mempunyai (sig.) 0.000. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $120.491 > 3.108$ ), maka model penelitian adalah fit, atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan konsultatif dan motivasi islam) terhadap variabel dependen (kinerja).

**Tabel 4.13**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.378	1.191		1.157	.251
	X1	-.018	.038	-.028	-.455	.650
	X2	.633	.045	.880	14.195	.000

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. kemudian dibandingkan dengan  $t_{hitung}$ , Apabila nilai  $t_{hitung} < \text{prob } \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1, H_2$ , ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y. Apabila nilai  $t_{hitung} > \text{prob } \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1, H_2$ , diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y.<sup>8</sup> Uji parsial terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan tabel di atas :

<sup>7</sup> Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hal. 67.

<sup>8</sup> Duwi Priyatno, *Ibid.*, hal. 68.

1) Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan konsultatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial (uji statistik t) dalam tabel 4.13 Coefficients menunjukkan nilai koefisien regresi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (82 - 2 - 1)$  dengan signifikansi 5% adalah 1,664. Dari tabel di atas hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif diperoleh  $t_{hitung} = -0,455$  dengan tingkat signifikansi 0,650 lebih kecil dari t tabel signifikansi 5% ( $-0,455 < 1.664$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa tidak ada berpengaruh antara X1 terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2) Pengujian pengaruh motivasi islam terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial (uji statistik t) dalam tabel 4.13 Coefficients menunjukkan nilai koefisien regresi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (82 - 2 - 1)$  dengan signifikansi 5% adalah 1,664. Dari tabel di atas hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel motivasi islam diperoleh  $t_{hitung} = 14.195$  dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih besar dari t tabel signifikansi 5% ( $14.195 > 1.664$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa ada berpengaruh signifikan antara variabel X2 terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Setelah diketahui hasil uji simultan dan parsial, maka peneliti memberikan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e!$$

Dari hasil di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.378 + (- 0.018X_1) + 0.633X_2 + e!$$

$$Y = 1.378 - 0.018X_1 + 0.633X_2 + e!$$

Keterangan:

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan Konsultatif dalam persentase.

$X_2$  = Motivasi Islam dalam persentase

$Y$  = Kinerja Karyawan dalam persentase

$a$  = Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien regresi.

$e$  = Error term (variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian).

- 1) Konstanta sebesar 1.378 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 1.378.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan konsultatif – 0.018 menyatakan bahwa jika variabel  $X_1$  mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 1.8 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara  $X_1$  dengan kinerja, semakin naik  $X_1$ , maka semakin turun kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi motivasi islam 0.633 menyatakan bahwa jika variabel  $X_2$  mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 63.3 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara  $X_2$  dengan kinerja, semakin naik  $X_2$ , maka semakin meningkat kinerja karyawan.

d. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Dari hasil output Model *Summary* perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16.0 *for Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :<sup>9</sup>

**Tabel 4.14**  
**Hasil koefisien determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.747	1.299

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka  $R^2$  (R Square) adalah sebesar 0.753 atau 75.3%. Hal ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan konsultatif ( $X_1$ ) dan Motivasi islam ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 75.3%. Sedangkan sisanya 24.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

## D. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus

Berdasarkan uji parsial (uji statistik t) dalam tabel di atas menunjukkan nilai koefisien regresi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (82 - 2 - 1)$  dengan signifikansi

<sup>9</sup> Duwi Priyatno, *Ibid.*, hal. 66.

5% adalah 1,664. Dari tabel di atas hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif diperoleh  $t_{hitung} = -0,455$  dengan tingkat signifikansi 0,650 lebih kecil dari  $t$  tabel signifikansi 5% ( $-0,455 < 1,664$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa tidak ada berpengaruh antara  $X_1$  terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini jelas menunjukkan bahwa temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya. F.X. Setio Edy Purnomo yang membuktikan gaya kepemimpinan konsultatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>10</sup> Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa para anggota tidak mencermati dengan adanya gaya kepemimpinan konsultatif yang diberikan oleh PT. Starfood Jaya Prima Kudus sehingga gaya kepemimpinan konsultatif ini tidak baik menurut hasil jawaban dari responden perusahaan. Sebenarnya semakin baik keandalan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebab pihak karyawan belum peka dalam memahami gaya kepemimpinan konsultatif untuk menangani suatu permasalahan. Sehingga pihak karyawan belum mampu memberikan kinerja karyawan sesuai tujuan dari perusahaan. Solusi dari hasil penelitian ini lebih baik perusahaan tidak menggunakan gaya kepemimpinan konsultatif akan tetapi dapat menggunakan gaya kepemimpinan lainnya. Akan tetapi jika perusahaan mempertahankan gaya kepemimpinan konsultatif ini perusahaan harus memahamkan betul manfaat atau keuntungannya bagi perusahaan dan diri karyawan sendiri.

## **2. Pengaruh Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus**

Motivasi Islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggungjawaban manusia atas segala perbuatannya

---

<sup>10</sup> F.X. Setio Edy Purnomo Dan Ratna Wijayanti, *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif, dan Delegatif Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Semarang, Tahun 2013, hal. 156.

Berdasarkan uji parsial (uji statistik t) dalam tabel Coefficients menunjukkan nilai koefisien regresi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (82 - 2 - 1)$  dengan signifikansi 5% adalah 1,664. Dari tabel di atas hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel motivasi islam diperoleh  $t_{hitung} = 14.195$  dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih besar dari t tabel signifikansi 5% ( $14.195 > 1.664$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa ada berpengaruh signifikan antara variabel X2 terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muafi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi islam (religius) terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup> Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa para karyawan merasa puas karena telah terpenuhi kebutuhannya oleh manajemen sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Pentingnya dalam memberikan pengetahuan, pemahaman dan melaksanakan motivasi akidah, ibadah dan muamalat kepada setiap individu agar tercapai kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan selama ini masih banyak sekali pimpinan dan karyawan yang mengabaikan motivasi islam tersebut. Perlu disadari bahwa di negara Baratpun sudah semakin banyak yang menyadari pentingnya ketaatan beragama dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Akar permasalahannya terletak pada manusia mengakui campur tangan Tuhan, dalam setiap kesuksesan bahkan kegagalan yang terjadi pada dirinya. Kelayakan kinerja religius akan tercermin pada hasil produksi yang Islami, kualitas produk dan pelayanan Islami yang bisa bersaing dengan negara maju, efisien dan efektif, serta realisasi kepuasan karyawan yang diridhoi oleh Allah. Oleh karenanya ada beberapa unsur yang harus dilaksanakan pada pencapaian kinerja religius seperti : niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah

---

<sup>11</sup>Muafi, *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier)*, JSB No, 8 Vol, 1, 2003., hal. 13



secara kaffah, motivasinya adalah islam dengan mencari 'keberuntungan' di dunia dan akherat, menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin. Disamping itu sebaiknya pimpinan perusahaan mengarahkan karyawan pada perkembangan kepribadian Islami yang produktif.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus**

Dari hasil uji simultan (F) hitung sebesar 120.491 mempunyai (sig.) 0.000. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $120.491 > 3.108$ ), maka model penelitian adalah fit, atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan konsultatif dan motivasi islam) terhadap variabel dependen ( kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus).

Hasil ini menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu dari Agustuti Handayani bahwa dengan uji F didapat nilai yang hit atau signifikan maka gaya kepemimpinan konsultatif dan motivasi islam bersama-sama berpengaruh atau ada hubungan yang positif.<sup>12</sup> Hasil mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel tergantung adalah sebesar 75.3%. Hal ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan konsultatif ( $X_1$ ) dan Motivasi islam ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 75.3%. Sedangkan sisanya 24.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Jika dilihat dari (regresi) hubungan dua variabel independen terhadap variabel dependen bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  nilainya adalah 0, maka nilainya kinerja tetap sebesar 1.378, akan tetapi apabila  $X_1$  nilainya menurun sebesar  $-0.018$  maka  $X_2$  juga ikut menurun dan kinerja (Y) akan

---

<sup>12</sup> Agustuti Handayani, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni 2010, hal., 91

menurun sebesar 1.8%. kemudian jika  $X_2$  nilainya naik sebesar 0.633 maka  $X_1$  juga ikut naik dan kinerja (Y) akan naik nilainya sebesar 63.3%.

Dari kedua variabel bebas yang memiliki pengaruh di atas menjadi dorongan kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai suatu penelitian empiris, penelitian ini dapat menghasilkan temuan-temuan yang bermanfaat bagi para pimpinan perusahaan dan karyawan. Dalam paradigma spiritualisme potensi manusia untuk berkinerja harus menjadikan hidup yang lebih positif dan produktif untuk mencapai prestasi kerja yang religius. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan motivasi islam karyawan. Dengan pemakaian variabel dan indikator yang disesuaikan dengan agama masing-masing. Hal ini dipastikan bisa dilaksanakan kesemua perusahaan karena semua agama baik Islam, Katolik, Protestan, Hindu dan Budha memiliki ajaran yang sempurna.

