

BAB IV **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** **(PENGARUH SISTEM UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP** **KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KONVEKSI LIDA JAYA** **GEBOG KUDUS)**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Konveksi Lida Jaya

Konveksi Lida Jaya beralamatkan di Desa Padurenan RT IV/RW III, Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Konveksi tersebut berdiri sejak tahun 1991 dimana pendiri konveksi tersebut adalah pasangan suami istri asli dari Daerah Padurenan, yaitu Bapak H. Asichin beserta Ibu Hj. Sulyana. Dengan latar belakang keahlian yang dimiliki sejak masih menjadi karyawan dari konveksi satu ke konveksi lain sehingga beliau memantapkan diri untuk memilih menjadi produsen yang memproduksi barang sendiri. Kurang lebih Bapak Asichin menjadi karyawan sebuah konveksi di Daerah Kota Malang sekitar 5 tahun, di Semarang 5 tahun dan Bali 1 tahun.

Sementara itu, Ibu Sulyana sendiri juga memiliki kemampuan menjahit dari pengalamannya menjadi karyawan di konveksi sekitar rumah beliau yaitu di Desa Padurenan. Desa Padurenan sendiri memang terkenal sebagai sentra industri konveksi karena banyaknya konveksi yang berdiri di daerah tersebut. Maka tidak heran kalau sebagian besar penduduk Padurenan memiliki kemampuan di bidang konveksi. Maka oleh karena alasan itulah beliau berdua, Bapak Asichin berniat mendirikan konveksi sendiri setelah menikah dengan Ibu Sulyana.

Pada saat berniat mendirikan konveksi tersebut pada tahun 1991, modal yang dimiliki sebesar Rp. 300.000 yang didapatkan dari hasil menjual seekor sapi. Dengan modal itu dapat dibeli bahan baku berupa kain 3 piece, benang dan resleting. Sedangkan kebutuhan

untuk menjahid masih bekerjasama dengan pihak lain karena pada saat itu belum memiliki mesin jahit sendiri. Seiring dengan kegigihan dari pemilik usaha untuk mengembangkan usahanya, sekarang konveksi Lida Jaya sudah memiliki perlengkapan yang menunjang proses produksi. Perkembangan usaha tersebut juga turut membuka lapangan kerja baru di Daerah Padurenan.

Konveksi tersebut mulai terlihat adanya perkembangan sekitar 2000 an. Dengan adanya perkembangan itu maka tenaga yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk juga ikut bertambah, maka pada tahun itu pula memiliki karyawan sebanyak 4 orang. Dan pada tahun yang sama demi mengembangkan usaha yang sudah mulai terlihat adanya kemajuan maka pemilik meminjam modal usaha kepada bank sebesar Rp. 2.000.000. Sampai saat ini karyawan yang dimiliki konveksi Lida Jaya sebanyak 40 orang karyawan.

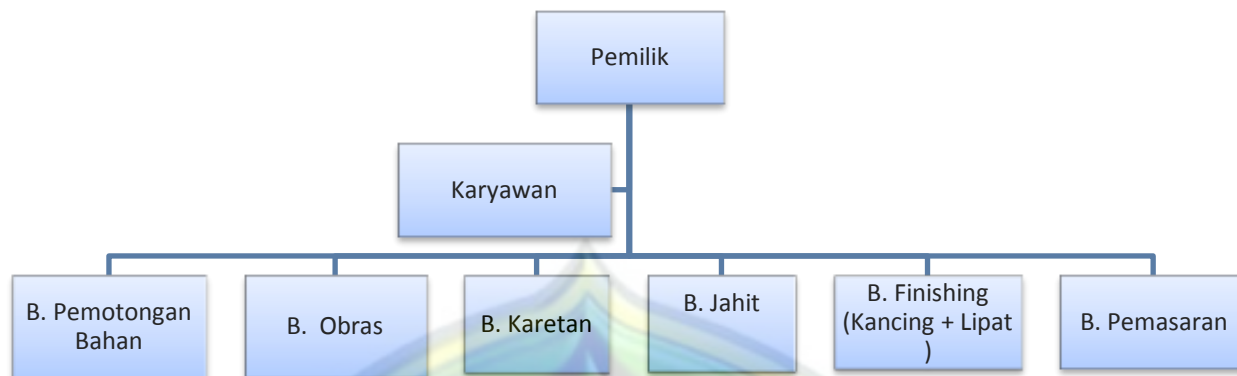
Konveksi Lida Jaya milik Bapak Asichin ini memproduksi khusus seragam sekolah bawahan. Mulai dari tingkat SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK dan kadang pula tingkat TK jika ada pesanan. Awal mulanya memproduksi dengan kapasitas terbatas satu minggu dapat menghasilkan barang 100 potong, setelah barang tersebut jadi maka akan dipasarkan sendiri, diantaranya pasar Jetak, Tayu, Mayong, Gotri dan Sayung. Dan setelah sekian lama sekitar 9 tahun berusaha dengan jerih payah akhirnya konveksi Lida Jaya memiliki sentra pemasaran di pasar tradisional terbesar di wilayah Kabupaten Kudus, yaitu pasar tradisional Kliwon.¹

2. Struktur Organisasi

Karena konveksi tergolong kedalam UMKM maka struktur organisasi yang dimiliki masih cukup sederhana.

¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Asichin (pemilik konveksi Lida Jaya) tentang sejarah Konveksi Lida Jaya , pada tanggal 23 Febuari pukul 11.000.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Lida Jaya



Konveksi Lida Jaya dipimpin oleh pemilik usaha, yakni Bapak H. Asichin. Dengan jumlah kurang lebih 40 orang konveksi Lida Jaya membagi karyawan menjadi 6 bagian sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Mulai dari bagian pemotongan bahan baku/kain, bagian obras, bagian karetan/ member karet kain yang selesai diobras sesuai model, kemudian bagian jahit, bagian finishing yang merupakan gabungan dari proses pembuatan kancing dan pelipatan baju/seragam yang siap dipasarkan, dan bagian terakhir adalah bagian pemasaran.

3. Produk Yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan dari konveksi Lida Jaya terfokus pada pembuatan produk seragam sekolah dan itupun khusus untuk bawahan. Mulai dari seragam SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK dan TK jika ada pesanan. Sedangkan jenis atau model produk diantaranya adalah sebagai berikut:

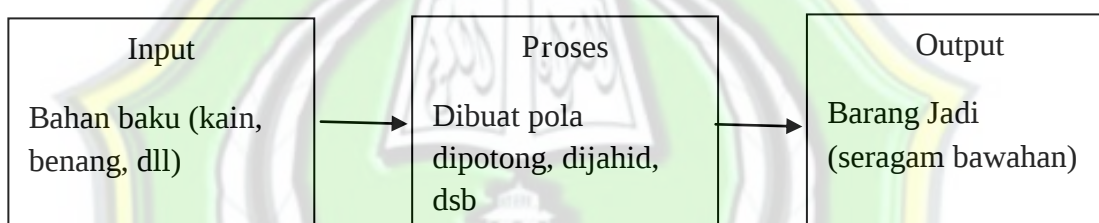
- a. Model Pliskit (Maxi dan Pliskit Cucuk)
- b. Model Turun Pinggang
- c. Model Kulot
- d. Model Rompi
- e. Model Celana
- f. Model Span/Floi (Maxi dan Span Tutup Karet)

- g. Model Karetan/Celana Pendek
 - h. Model Levis (Levis Racis)
 - i. Model Pan
4. Proses Produksi Konveksi Lida Jaya

Produksi adalah kegiatan mengolah bahan baku menjadi setengah jadi atau barang jadi. Adapun proses kegiatan produksi yang berlangsung di Lida Jaya adalah diawali dengan pemilihan jenis kain. Kain yang digunakan dalam konveksi ini merupakan jenis kain drill.

Kegiatan produksi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gamabar 4.2
Proses Produksi



Sedangkan Model seragam bawahan yang ada di konveksi Lida Jaya, diantaranya:

- a. Model Tanpa Karet

Kain → Pemotongan → Obras → Jahit → Finishing

- b. Model Karetan

Kain → Pemotongan → Obras → Ngaretin → Jahit
→ Finishing

- c. Model Pliskit

Kain → Pemotongan → Obras → Lipat Pinggir → Pliskit
→ Jahit → Finishing

5. Pemasaran Produk Konveksi Lida Jaya

Setelah barang jadi maka langkah selanjutnya adalah pemasaran. Produk dari konveksi Lida Jaya ini dipasarkan ke pasar Kliwon Kudus. Adapun nanti bakul pasar kliwon itu ada yang

langsung dijual kepada konsumen dan ada pula yang dikirim sampai ke luar Jawa seperti Bali, Papua, Kalimantan, dan Sulawesi.

B. Gambaran Umum Responden

Diskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket. Untuk penyebaran kuisionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung menemui pemilik konveksi Lida Jaya dan menyerahkan kuisioner yang ada untuk di isi responden. Kuisioner diberikan kepada 40 Karyawan di masing-masing satuan kerja. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan konveksi Lida Jaya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1.	Laki-Laki	4	10%
2.	Perempuan	36	90%
Total		40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki yaitu 4 orang dengan presentase 10% dan sisanya

perempuan sebanyak 36 responden dengan presentase 90%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan konveksi Lida Jaya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Responden	Presentase
1.	15-24	26	65%
2.	25-34	12	30%
3.	>34	2	5%
Total		40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia 15-24 tahun sebanyak 26 orang atau 65%, usia 25-34 tahun sebanyak 12 orang atau 30% dan >34 tahun sebanyak 2 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah antara 15 tahun – 24 tahun.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan konveksi Lida Jaya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Responden	Presentase
1.	SD	8	20%
2.	SMP	27	67.5%
3.	SMA	3	7.5%
4.	Sarjana	0	0

5.	Lain-lain	2	5%
Total		40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah lulusan SD (Sekolah Dasar) sebanyak 8 orang atau 20%, lulusan SMP (Sekolah Menengah Pertama) sebanyak 27 orang atau 67,5%, lulusan SMA (Sekolah Menengah Atas) sebanyak 3 orang atau 7.5%, lulusan sarjana 0 orang dan lain-lain sebanyak 2 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMP (Sekolah Tinggi Pertama) yaitu 27 orang atau 67,5%.

4. Ahli Bidang

Adapun data mengenai ahli bidang responden karyawan konveksi Lida Jaya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Ahli Bidang

No.	Ahli Bidang	Responden	Presentase
1.	Pemotong Bahan	1	2,5%
2.	Obras	6	15%
3.	Pliskit/Karet	6	15%
4.	Jahit	11	27,5%
5.	Finishing	16	40%
Total		40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa yang ahli dalam bidang pemotongan bahan sebanyak 1 orang atau 2,5%, ahli dalam bidang obras sebanyak 6 orang atau 15%, ahli dalam bidang pliskit dan karet 6 orang atau 15% , jahit sebesar 11 orang atau 27,5% dan ahli dalam finishing adalah 16 orang atau 40%.

5. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan konveksi Lida Jaya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Responden	Presentase
1.	< 2	23	57,5%
2.	2 s/d 5	15	37,5%
3.	5 s/d 10	1	2,5%
4.	>10	1	2,5%
Total		40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah yang bekerja < 2 tahun sebanyak 23 orang atau 57,5% yang bekerja 2 s/d 5 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5% yang bekerja 5 s/d 10 tahun sebanyak 2,5% dan yang bekerja > 10 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja responden sebagian besar < 2 tahun atau 57,5%.

C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Konveksi Lida Jaya Gebog adalah sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Upah (X1)

Hasil dari jawaban kuisioner responden variabel sistem upah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil dari Jawaban Kuisioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total R	%	Total TS	%	Total STS	%
Sistem Upah (X1)	SU1	10	25	30	75	0	0	0	0	0	0
	SU2	12	30	28	70	0	0	0	0	0	0
	SU3	8	20	31	77.5	1	2.5	0	0	0	0
	SU4	9	22.5	17	42.5	10	25	4	10	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden karyawan industri konveksi Lida Jaya terhadap instrument-instrumen variabel sistem upah. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian berikut ini:

- a. Pada item 1, 25% responden menjawab sangat setuju, 75% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- b. Pada item 2, 30% responden menjawab sangat setuju, 70% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- c. Pada item 3, 20% responden menjawab sangat setuju, 77.5% responden menjawab setuju, 2.5% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- d. Pada item 4, 22.5% responden menjawab sangat setuju, 42.5% responden menjawab setuju, 25% responden menjawab ragu-ragu, 10% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil dari jawaban kuisioner responden variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil dari Jawaban Kuisioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total R	%	Total TS	%	Total STS	%
Disiplin Kerja (X2)	DK1	13	32.5	15	37.5	9	22.5	3	7.5	0	0
	DK2	10	25	27	67.5	3	7.5	0	0	0	0
	DK3	9	22.5	20	50	11	27.5	0	0	0	0
	DK4	13	32.5	13	32.5	14	35	0	0	0	0
	DK5	12	30	14	35	10	25	4	10	0	0
	DK6	9	22.5	21	52.5	10	25	0	0	0	0
	DK7	5	12.5	25	62.5	9	22.5	1	2.5	0	0
	DK8	6	15	23	57.5	7	17.5	4	10	0	0
	DK9	7	17.5	12	30	15	37.5	4	10	2	5
	DK10	8	20	26	65	6	15	0	0	0	0
	DK11	8	20	25	62.5	5	12.5	2	5	0	0
	DK12	11	27.5	20	50	5	12.5	4	10	0	0
	DK13	11	27.5	20	50	5	12.5	4	10	0	0
	DK14	11	27.5	22	55	6	15	1	2.5	0	0
	DK15	11	27.5	18	45	11	27.5	0	0	0	0
	DK16	6	15	20	50	14	35	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden yaitu karyawan industri konveksi Lida Jaya terhadap instrument-instrumen variabel disiplin kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian berikut ini:

- Pada item 1, 32.5% responden menjawab sangat setuju, 37.5% responden menjawab setuju, 22.5% responden menjawab ragu-ragu,

7.5% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

- b. Pada item 2, 25% responden menjawab sangat setuju, 67.5% responden menjawab setuju, 7.5% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- c. Pada item 3, 22.5% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 27.5% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- d. Pada item 4, 32.5% responden menjawab sangat setuju, 32.5% responden menjawab setuju, 35% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- e. Pada item 5, 30% responden menjawab sangat setuju, 35% responden menjawab setuju, 25% responden menjawab ragu-ragu, 10% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- f. Pada item 6, 22.5% responden menjawab sangat setuju, 52.5% responden menjawab setuju, 25% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- g. Pada item 7, 12.5% responden menjawab sangat setuju, 62.5% responden menjawab setuju, 22.5% responden menjawab ragu-ragu, 2.5% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- h. Pada item 8, 15% responden menjawab sangat setuju, 57.5% responden menjawab setuju, 17.5% responden menjawab ragu-ragu, 10% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

- i. Pada item 9, 17.5% responden menjawab sangat setuju, 30% responden menjawab setuju, 37.5% responden menjawab ragu-ragu, 10% responden menjawab tidak setuju, 5% responden menjawab sangat tidak setuju.
- j. Pada item 10, 20% responden menjawab sangat setuju, 65% responden menjawab setuju, 15% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- k. Pada item 11, 20% responden menjawab sangat setuju, 62.5% responden menjawab setuju, 12.5% responden menjawab ragu-ragu, 5% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- l. Pada item 12, 27.5% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 12.5% responden menjawab ragu-ragu, 10% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- m. Pada item 13, 27.5% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 12.5% responden menjawab ragu-ragu, 10% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- n. Pada item 14, 27.5% responden menjawab sangat setuju, 55% responden menjawab setuju, 15% responden menjawab ragu-ragu, 2.5% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- o. Pada item 15, 27.5% responden menjawab sangat setuju, 45% responden menjawab setuju, 27.5% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- p. Pada item 16, 15% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 35% responden menjawab ragu-ragu,

0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan ((Y)

Hasil dari jawaban kuisioner responden variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil dari Jawaban Kuisioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total R	%	Total TS	%	Total STS	%
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	16	40	24	60	0	0	0	0	0	0
	Y2	7	17.5	30	75	3	7.5	0	0	0	0
	Y3	4	10	24	60	11	27.5	0	0	1	2.5
	Y4	5	12.5	30	75	5	12.5	0	0	0	0
	Y5	9	22.5	26	65	3	7.5	2	5	0	0
	Y6	12	30	21	52.5	2	5	5	12.5	0	0
	Y7	6	15	28	70	5	12.5	0	0	1	2.5
	Y8	7	17.5	29	72.5	1	2.5	3	7.5	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden yaitu karyawan industri konveksi Lida Jaya terhadap instrument-instrumen variabel kinerja karyawan. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian berikut ini:

- Pada item 1, 40% responden menjawab sangat setuju, 60% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- Pada item 2, 17.5% responden menjawab sangat setuju, 75% responden menjawab setuju, 7.5% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

- c. Pada item 3, 10% responden menjawab sangat setuju, 60% responden menjawab setuju, 27.5% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 2.5% responden menjawab sangat tidak setuju.
- d. Pada item 4, 12.5% responden menjawab sangat setuju, 75% responden menjawab setuju, 12.5% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- e. Pada item 5, 22.5% responden menjawab sangat setuju, 65% responden menjawab setuju, 7.5% responden menjawab ragu-ragu, 5% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- f. Pada item 6, 30% responden menjawab sangat setuju, 52.5% responden menjawab setuju, 5% responden menjawab ragu-ragu, 12.5% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.
- g. Pada item 7, 15% responden menjawab sangat setuju, 70% responden menjawab setuju, 12.5% responden menjawab ragu-ragu, 0% responden menjawab tidak setuju, 2.5% responden menjawab sangat tidak setuju.
- h. Pada item 8, 17.5% responden menjawab sangat setuju, 72.5% responden menjawab setuju, 2.5% responden menjawab ragu-ragu, 7.5% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner

tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.² Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.³ Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Sistem Upah (X1)	SU.1	0.579	0.312	Valid
	SU.2	0.744	0.312	Valid
	SU.3	0.580	0.312	Valid
	SU.4	0.361	0.312	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK.1	0.734	0.312	Valid
	DK.2	0.613	0.312	Valid
	DK.3	0.564	0.312	Valid
	DK.4	0.537	0.312	Valid
	DK.5	0.591	0.312	Valid
	DK.6	0.625	0.312	Valid
	DK.7	0.791	0.312	Valid
	DK.8	0.465	0.312	Valid
	DK.9	0.523	0.312	Valid
	DK.10	0.708	0.312	Valid
	DK.11	0.663	0.312	Valid
	DK.12	0.807	0.312	Valid

² Dwi Priyatno, Paham Analisa Statistic Data Dengan Spss, Mediakom, Jakarta, 2010, Hlm. 90.

³ Imam Ghozalii, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2006, hlm. 45.

	DK.13	0.738	0.312	Valid
	DK.14	0.546	0.312	Valid
	DK.15	0.600	0.312	Valid
	DK.16	0.656	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K1	0.401	0.312	Valid
	K2	0.722	0.312	Valid
	K3	0.796	0.312	Valid
	K4	0.341	0.312	Valid
	K5	0.628	0.312	Valid
	K6	0.706	0.312	Valid
	K7	0.881	0.312	Valid
	K8	0.598	0.312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.312) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60.⁴

⁴Ibid., hlm. 45.

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Crombach's Alpha	Keterangan
Sistem Upah (X1)	4 item	0.704	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	16 item	0.921	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 item	0.850	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Crombach Alpha >0.60 yang berarti bahwa semua variabel X1, X2 dan Y dapat dikatakan reliable.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara yang di pakai untuk mendeteksi gejala multikolonieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (variance inflation factor). Jika nilai tolerance > 0.10 atau dengan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.⁵ Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

⁵ Ibid., hlm. 105.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Sistem Upah (X1)	0.821	1.218
Disiplin Kerja (X2)	0.821	1.218

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel sistem upah dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0.821 dan VIF masing-masing 1.218. hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0.10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokolerasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Waston (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai DW terletak antara bebas atas atau upper bound (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah atau lower bound (dl) maka koefisien autorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- c. Bila nilai DW lebih besar dari pada $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negative.

- d. Bila nilai DW terletak diantara atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara (4-du) dan (4-dl) maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.⁶

Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin-Waston (DW). Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.677 ^a	.459	.429	2.880	1.580

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, sistemupah

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017.

Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi 1.580. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikan 0.05 dan jumlah (n) = 40 dan k=2 di peroleh nilai dL 1,391, dU sebesar 1,600, 4-dU sebesar 2,4 dan 4-dL sebesar 2.609 . Maka $dl < d < 4 - du$ atau $1,391 < 1,580 < 2,4$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif dengan tingkat signifikansi 0,05 atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

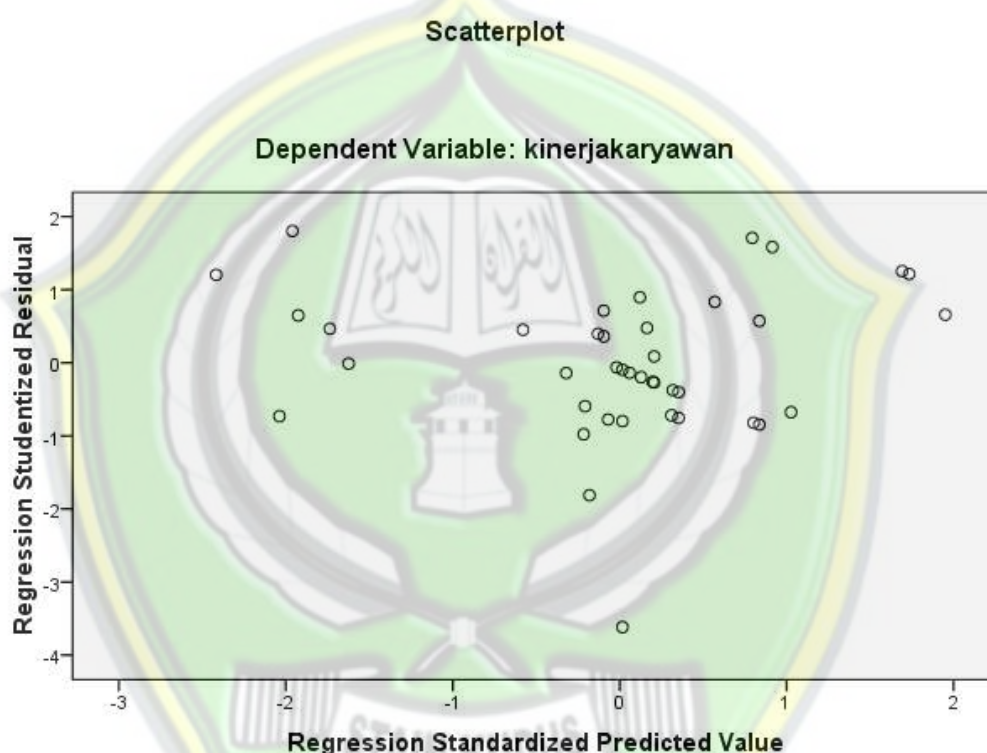
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu

⁶ Masrukin, Statistik Inferensial Aplikasi Program Spss, Media Ilmu Press, Kudus, 2014, hlm. 186-187.

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷ Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah 2017

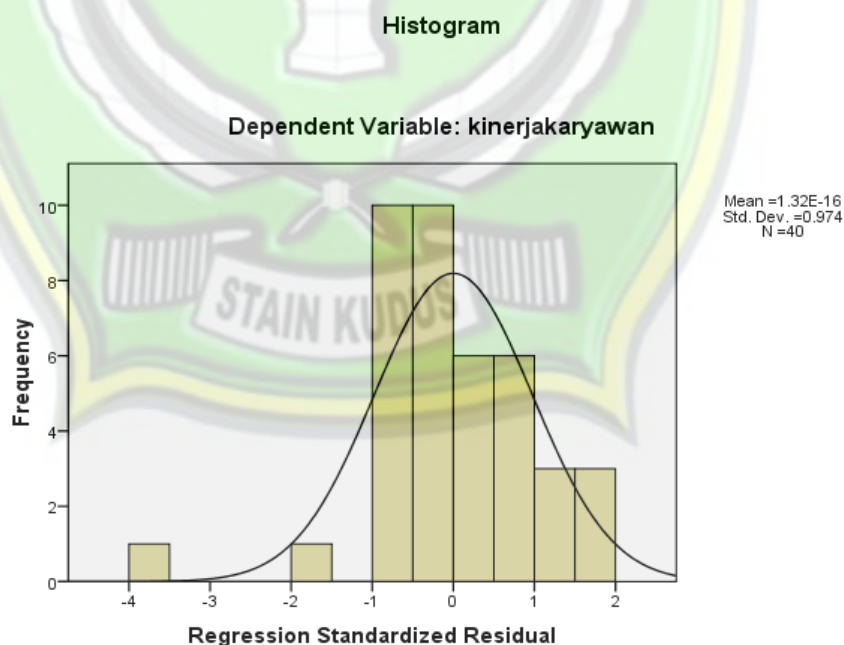
Berdasarkan grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

⁷ Imam Ghozali, Op.Cit., hlm, 139.

4. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal atau dengan menggunakan probability plot dengan cara melihat penyebaran data yang menyebar disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁸ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



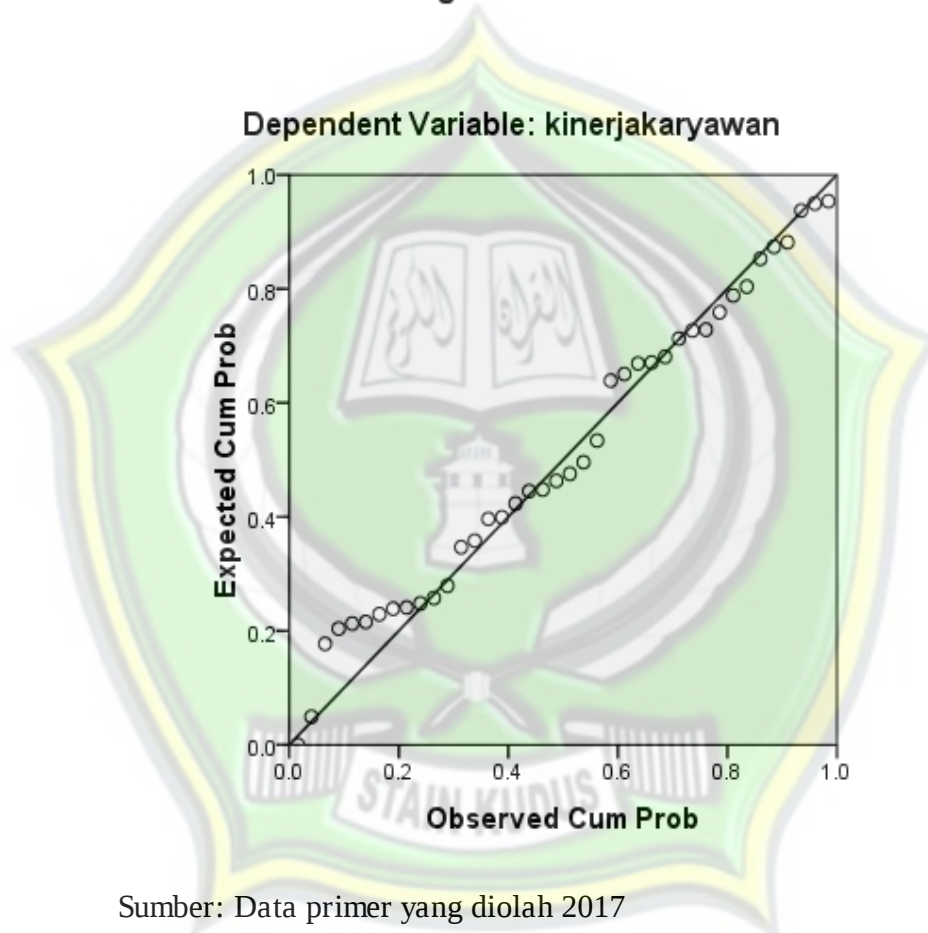
Sumber: Data primer yang diolah 2017

⁸ Ibid., hlm. 160.

Berdasarkan gambar diatas membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal atau data distribusi normal.

Gambar 4.5
Grafik Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan Normal Probability Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan oleh penguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variable independen yaitu sistem upah (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13
Regresi Berganda

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13.167	5.120		2.572	.014			
	Sistem Upah	.308	.302	.142	1.020	.314	.320	.165	.134
	Disiplin Kerja	.886	.228	.540	3.885	.000	.587	.538	.510

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,308$, $X_2 = 0,886$ dan konstanta sebesar 13, 167 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,167 + 0.308 X_1 + 0,886 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Sistem Upah

X_2 = Disiplin Kerja

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Antara Sistem Upah dengan Kinerja Karyawan.

b_2 = Koefisien Regresi Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

e = Faktor Error / Faktor Lain di Luar Penelitian.

- a. Konstanta $a = 13,167$ memberikan arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen, jika sistem upah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta 13,167.
- b. Nilai koefisien regresi sistem upah sebesar 0,308. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan sistem upah (X_1) sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,308. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara sistem upah dengan kinerja karyawan, semakin baik sistem upah maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,886. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja (X_2) sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,886. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. R^2 yang digunakan adalah nilai Adjusted R Square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.429	2.880

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, sistemupah

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya Adjusted R Square adalah 0,429. Hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel sistem upah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 42,9%. Jadi besarnya pengaruh antara sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di industry konveksi Lida Jaya sebesar 42,9% sedangkan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

3. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen X_1 dan X_2 secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). tabel distribusi t dicari dengan derajat kebebasan df ($n-k-1$) atau $40-2-1=37$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen).⁹ Jadi t_{tabel} diperoleh 37 dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2.026. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitupun sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

⁹ Masrukin, Op.Cit., hlm, 68.

Tabel 4.15
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.575	4.665		2.696	.011
	sistemupah	.090	.290	.041	.309	.759
	disiplinkerja	.290	.059	.659	4.935	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2017

a. Uji Hipotesis 1

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df ($n-k-1$) atau $40-2-1= 37$. Jadi t_{tabel} diperoleh 37 dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2.026. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel sistem upah diperoleh $t_{hitung} = 0,309$ dengan tingkat signifikan 0,759. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (0,309) < t_{tabel} (2.026)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi kesimpulan hipotesis menyatakan bahwa sistem upah tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis 2

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df ($n-k-1$) atau $40-2-1= 37$. Jadi t_{tabel} diperoleh 37 dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2.026. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} = 4,935$ dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (4.935) >$

t_{tabel} (2.026). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima Jadi kesimpulan hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama- sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). uji simultan dalam hasil perhitungan ditunjukkan dengan F_{hitung} . Secara lebih rinci F_{hitung} akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.095	2	130.048	15.680	.000 ^a
	Residual	306.880	37	8.294		
	Total	566.975	39			

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, sistemupah

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari uji F pada tabel 4.16 diperoleh nilai F_{tabel} dengan df 1 (3-1=2) dan df 2 (40-2-1=37) dengan signifikasi 5% adalah 3.252. Dengan demikian F_{hitung} (15.680) > F_{tabel} (3.252) dengan nilai signifikan 0.000. ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (sistem upah dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Industri Konveksi Lida Jaya Gebog Kudus.

G. Pembahasan dan Analisis

Responden terdiri atas semua karyawan yang bekerja di konveksi Lida Jaya, baik dalam bidang pemotong, obras, menjahit maupun finising. Untuk memperoleh data penelitian, dilakukan penyebaran kuisioner kesemua karyawan Konveksi Lida Jaya. Adapun teknik yang digunakan penulis dalam menyebar kuisioner adalah dengan cara mendatangi langsung Konveksi Lida Jaya yang berada di Desa Padurenan RT IV/RW III, Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus dan membagikan kuisioner kepada karyawan Lida Jaya serta mendampingi karyawan dalam mengisi kuisioner.

1. Pengaruh sistem upah terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Lida Jaya Gebog Kudus.

Variabel sistem upah secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya yaitu sebesar 0.308, hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi penurunan sistem upah akan menurunkan tingkat sistem upah sebesar 0.308 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Dari hasil uji statistik t ternyata nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau t_{hitung} (0.309) < t_{tabel} (2.026). Artinya H_a (hipotesis alternatif) di tolak dan H_o (hipotesis nihil) di terima. Jadi dapat disimpulkan hipotesis menyatakan sistem upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya. Yang artinya sistem upah bukanlah faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa karyawan yang bekerja di Konveksi Lida Jaya tidak menjadikan bentuk pendistribusian upah (sistem upah) sebagai suatu hal yang mendorong adanya peningkatan kinerja. Hal itu dikarenakan karyawan konveksi didominasi oleh pekerja yang belum berumah tangga.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Lida Jaya Gebog Kudus

Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya yaitu sebesar 0.886, hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja akan meningkatkan tingkat disiplin kerja sebesar 0.886 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Dari hasil uji t ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau t_{hitung} (4.935) > t_{tabel} (2.026). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 (hipotesis nihil) ditolak dan H_a (hipotesis alternative) diterima. Jadi dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Konveksi Lida Jaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gege Prawira Utama Putra, Made Subudi dengan hasil penelitian bahwa: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Jadi kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

3. Pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Lida Jaya.

Berdasarkan uji F pada tabel 4.17 diperoleh nilai F_{tabel} dengan df 1 (3-1=2) dan df 2 (40-2-1=37) dengan signifikansi 5% adalah 3.252. Dengan demikian F_{hitung} (15.680) > F_{tabel} (3.252) dengan nilai signifikan 0.000. ini menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (sistem upah dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Industri Konveksi Lida Jaya Gebog Kudus.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan sistem upah dengan disiplin kerja.

H. Implikasi

Berkaitan dengan implikasi penelitian ini, peneliti menganalisis dari dua variabel independen yaitu sistem upah dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Agar dapat gambaran lebih mendalam serta komprehensif maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan sistem upah serta kedisiplinan kepada karyawan.

2. Praktis

- a. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi sistem upah dan disiplin kerja, dalam penelitian ini, sistem upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah sebuah pertimbangan bagi manajer untuk memperbaiki strategi sistem upah terhadap karyawan.
- b. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan harus meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja demi tercapainya tujuan kinerja yang tinggi.