

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bab ini, penulis terlebih dahulu akan menjelaskan gambaran tentang objek penelitian yang penulis lakukan. Gambaran objek penelitian ini meliputi:

##### 1. Gambaran Desa Troso

Kabupaten Jepara merupakan salah satu kota yang ada di Provinsi Jawa Tengah yang berada pada bagian paling utara dari pulau Jawa. Di Kabupaten Jepara terdapat berbagai usaha kecil yang berupa kerajinan. Diantaranya adalah kerajinan tenun, meubel, keramik, konveksi, rotan, monel, dan masih banyak lagi yang lainnya.

Untuk usaha tenun yang ada di kawasan Jepara terdapat di Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara yang merupakan sentra kain tenun. Untuk mengetahui lebih mendalam tentang Desa Troso dan usaha tenun yang ada disana penulis akan memberikan sedikit gambaran tentang Desa Troso.

Sedangkan demografi dan monografi Desa Troso sendiri sebagai berikut:

##### a. Letak Desa Troso

Desa Troso berada di kawasan Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, yang terletak pada ketinggian tanah sekitar 50m diatas permukaan laut, sedangkan suhu udara Desa Troso cukup panas berkisar pada suhu 32°C.

##### b. Batas wilayah Desa Troso

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan Desa Ngabul
- 2) Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Karang Randu dan Kaliombo
- 3) Sebelah barat berbatasan dengan Desa Ngeling

- 4) Sebelah timur berbatasan dengan Desa Pecangaan Kulon dan Rengging.<sup>1</sup>

**c. Luas wilayah**

Desa Troso merupakan salah satu desa yang memiliki lahan yang cukup luas di kawasan Kecamatan Pecangaan Jepara, luas wilayahnya yaitu 711,49 Ha dan 198 Ha lahan pertanian. Wilayah seluas itu terbagi menjadi 10 RW dan 83 RT.

**d. Struktur organisasi**

Setiap organisasi pasti memiliki struktur organisasi, tidak terkecuali Desa Troso yang juga mempunyai struktur organisasi. Berikut ini adalah struktur organisasi Desa Troso.

Berikut daftar nama yang menduduki posisi yang ada di struktur organisasi Desa Troso:

- 1) Petinggi Desa Troso : Abdul Basyir
- 2) Carik : Abdul Jamal
- 3) Kaur Keuangan : M. Kholiq
- 4) Kaur Umum / TU : Mohtadi
- 5) Unsur Pelaksanaan
  - a) Kebayan : Sukri
  - b) Ladu : H. Towi
  - c) Modin : A. Amin
  - d) Pembantu Modin : M. Subhan
  - e) Petengan : M. Seno
- 6) Unsur Wilayah
  - a) Kamituwo I : Arnaning
  - b) Pembantu kamituwo 1 : Sumawah
  - c) Kamituwo II : Ahmad Ali
  - d) Pembantu Kamituwo II : Sutar
  - e) Kamituwo III : Muslan

---

<sup>1</sup> Hasil observasi Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara.

- f) Pembantu Kamituwo III : Mifrohah  
: Sutarno
- g) Kamituwo IV : H. Ersyad
- h) Pembantu Kamituwo IV : Hamdan

**e. Jumlah penduduk**

Jumlah penduduk disini terbagi dalam beberapa kategori, diantaranya:

- 1) Jumlah penduduk berdasarkan tingkat pendidikan

**Tabel 4.1.**

**Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan<sup>2</sup>**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Buta huruf	676
2	Tidak tamat SD/ sederajat	1220
3	Tamat SD/ sederajat	2170
4	Tamat SLTP/ sederajat	1880
5	Tamat SLTA/ sederajat	1100
6	Tamat D-1	536
7	Tamat D-2	110
8	Tamat D-3	252
9	Tamat S-1	235
10	Tamat S-2	6
11	Tamat S-3	

Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas masyarakat berpendidikan SD /sederajat dan SLTP / sederajat dan disusul dengan lulusan SLTA / sederajat. Walaupun pendidikan warga masyarakat terlihat rendah akan tetapi ada juga yang menempuh pendidikan sampai S-2.

<sup>2</sup> Hasil dokumentasi Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara.

2) Jumlah penduduk berdasarkan mata pencaharian

**Tabel 4.2.**

**Mata Pencaharian<sup>3</sup>**

No	Mata Pencaharian	jumlah
1	Buruh tani	320
2	Petani	340
3	Pedagan	165
4	Pengrajin	137
5	PNS	143
6	TNI/POLRI	5
7	Penjahit	165
8	Montir	12
9	Sopir	62
10	Karyawan swasta	134
11	Kontraktor	6
12	Tukang kayu	1730
13	Tukang batu	1270
14	Guru swasta	410

## 2. Gambaran umum UMKM tenun ikat Troso

### a. Sejarah perkembangan kain tenun ikat di Desa Troso

Usaha tenun di tempat ini sudah dimulai sejak dulu ( $\pm 150$  tahun). Perkembangan tenun di Desa Troso dimulai dari pengetahuan beberapa orang dari pulau dewata Bali, yang kemudian dikembangkan di Desa Troso hingga berkembang pesat seperti sekarang ini.

Usaha tenun ikat ini memiliki jenis dan kualitas kain yang sangat variatif dan kualitasnya juga sangat unggul. Peralatan tenun yang digunakan juga tidak jauh berbeda dengan yang ada di Bali. Dengan adanya kerjasama antara para pengrajin di Jepara dan Bali, penjualan ke bali pun lebih mudah.

Untuk memenuhi permintaan pasar yang sangat tinggi, maka para pengusaha tenun banyak yang memodifikasi alat-alat tenun

<sup>3</sup> Hasil dokumentasi Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara.

mereka dengan menggunakan alat listrik, hal ini dimaksudkan supaya hasil produksinya meningkat dan juga kualitasnya lebih baik.

Pemasaran kain tenun saat ini telah menyebar ke berbagai wilayah, tidak hanya di pulau Jawa dan Bali saja tetapi sudah hampir mencakup sebagian wilayah Indonesia bahkan sudah merambah ke luar negeri seperti Malaysia, Brunei, Singapura, Jepang, Amerika, Taiwan, dan Negara-negara Eropa.

Usaha ini terus berkembang pesat dari waktu ke waktu. Dan usaha ini menciptakan lapangan kerja bagi warga Desa Troso dan sekitarnya. Hingga Desa Troso mendapatkan sebutan kawasan sentra industri kerajinan tenun ikat Troso. Pemerintah Desa Troso berharap supaya usaha tenun di Troso dapat berkembang terus menerus hingga dapat mengurangi jumlah angka pengangguran dan meningkatkan perekonomian di Desa Troso.

#### **b. Dampak dari sentra industri kerajinan tenun**

Segala sesuatu selalu menimbulkan dampak, baik dampak positif maupun dampak negatif. Tidak terkecuali terhadap usaha tenun yang ada di Desa Troso. Berikut ini adalah dampak positif dan negatif usaha tenun:

##### **1) Dampak positif**

Dampak positif yang ditimbulkan dari usaha ini pastinya ialah terciptanya lapangan kerja baru dan meningkatnya perekonomian masyarakat di Desa Troso.

##### **2) Dampak negatif**

Sedangkan dampak negatifnya ialah limbah yang ditimbulkan dari sisa pewarna yang digunakan untuk mewarnai benang, yang pastinya akan berdampak tidak baik bagi lingkungan.

### **B. Gambaran Responden**

Deskripsi responden disajikan dalam penelitian ini, 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 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 dengan menggunakan angket tertutup.

Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti langsung kepada para karyawan muslim tenun ikat di Desa Troso, karena pengambilannya secara langsung. Maka kami berhasil memperoleh 60 data yang diisi. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik, yaitu;

### 1. Jenis Kelamin

Adapun data dan presentase mengenai jenis kelamin responden karyawan usaha tenun di Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Responden (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	54	90%
2	Perempuan	6	10%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 54 karyawan atau (90%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 6 pengusaha atau (10%).

### 2. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut;

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan Responden	Responden (orang)	Presentase (%)
1	SD	20	33,3%
2	SMP/ sederajat	15	25%
3	SMA/ sederajat	17	28,3%
4	Diploma	3	5%
5	Sarjana	5	8,4%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa karyawan yang diambil sebagai responden sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan SD yaitu sebanyak 20 orang (33%), yang memiliki latar belakang pendidikan SMP sebanyak 15 orang (25%), yang memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 17 orang (28,3%), sedangkan yang memiliki latar belakang pendidikan diploma sebanyak 3 orang (5%), dan yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana sebanyak 5 orang (8,4%).

### 3. Umur

Adapun data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Usia Responden**

No	Umur/usia	Responden (orang)	Presentase %
1	25-34 tahun	12	20%
2	35-44 tahun	25	41,7%
3	45 tahun keatas	23	38,3%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia antara 35-44 tahun sebanyak 25 orang

(41,7%), kemudian yang berusia 25-34 tahun sebanyak 12 orang (20%), dan yang berusia 45 tahun keatas sebanyak 23 orang (38,3%).

#### 4. Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja responden dalam memproduksi kerajinan tenun ikat troso dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Responden (orang)	Presentase (%)
1	< 1 tahun	0	0%
2	1-5 tahun	24	40%
3	5 tahun keatas	36	60%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa lama bekerja dari 60 responden adalah tidak ada jumlah responden yang lama usahanya kurang dari 1 tahun, sedangkan yang lama kerjanya antara dari 1 sampai 5 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase (40%), dan yang lama kerjanya lebih dari lima tahun sebanyak 36 orang dengan presentase (60%).<sup>4</sup>

#### C. Deskripsi Angket

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang promosi jabatan, upah dan kinerja karyawan sebagai berikut:

##### 1. Variabel Promosi Jabatan (X1)

Hasil angket tentang promosi jabatan adalah sebagai berikut:

<sup>4</sup> Hasil observasi Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara.

**Tabel 4.7**  
**Hasil dari Angket Promosi Jabatan**

Variabel	Item	Total A	(%)	Total B	(%)	Total C	(%)	Total D	(%)	Total E	(%)
<b>Promosi Jabatan</b>	PJ1	0	0	3	10	5	16,6	8	26,6	14	46,6
	PJ2	0	0	0	0	6	20	12	40	7	23,3
	PJ3	2	6,6	2	6,6	1	3,3	23	76,6	2	6,6
	PJ4	0	0	8	26,6	12	40	6	20	4	13,3
	PJ5	0	0	1	3,3	4	13,3	13	43,3	11	36,6
	PJ6	0	0	0	0	5	16,6	9	30	13	43,3
	PJ7	0	0	0	0	6	20	17	56,6	7	23,3
	PJ8	2	6,6	2	6,6	1	3,3	23	76,6	2	6,6
	PJ9	0	0	8	0	11	36,6	7	23,3	4	13,3
	PJ10	0	0	1	3,3	4	13,3	14	46,6	11	36,6
	PJ11	0	0	1	3,3	6	20	19	63,3	4	13,3
	PJ12	0	0	1	3,3	5	16,6	19	63,3	5	16,6
	PJ13	0	0	2	6,6	4	13,3	8	26,6	16	53,3
	PJ14	0	0	8	26,6	12	40	6	20	4	13,3
	PJ15	0	0	0	0	5	16,6	14	46,6	11	36,6

Dari hasil penelitian pada tabel di atas, pertanyaan pertama mengenai promosi jabatan, responden yang menjawab item A sebanyak (0%), item B (10%), item C(16,6%), item D (26,6%), item E (46,6%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab item A sebanyak (0%), item B (10%), item C (3,3%), item D (40%), dan item E (23,3%). Kemudian pada pertanyaan ketiga responden menjawab item A (6,6%), item B(6,6%), item C (3,3%), item D (76,6%), dan item E (6,6%). Dan seterusnya sampai item pertanyaan ke 15.

## 2. Variabel Upah (X2)

Hasil angket tentang upah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

### Hasil dari Angket Upah

Variable	Item	Total A	(%)	Total B	(%)	Total C	(%)	Total D	(%)	Total E	(%)
Upah	U1	0	0	1	3,3	2	6,6	21	70	6	20
	U2	0	0	1	3,3	2	6,6	18	60	9	30
	U3	0	0	0	0	5	16,6	12	40	13	43,3
	U4	0	0	1	3,3	2	6,6	17	56,6	10	33,3

Dari hasil penelitian pada tabel di atas, pertanyaan pertama mengenai upah, responden yang menjawab item A sebanyak (0%), item B (3,3%), item C(6,6%), item D (70%), item E (20%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab item A sebanyak (0%), item B (3,3%), item C (6,6%), item D (60%), dan item E (30%). Kemudian pada pertanyaan ketiga responden menjawab item A (0%), item B(0%), item C (16,6%), item D (40%), dan item E (43,4%). Dan seterusnya sampai item pertanyaan ke 4.

## 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil angket tentang kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

### Hasil dari Angket Kinerja Karyawan

Variable	Item	Total A	(%)	Total B	(%)	Total C	(%)	Total D	(%)	Total E	(%)
Kinerja Karyawan	KK1	0	0	0	0	4	13,3	17	56,6	9	30
	KK2	0	0	0	0	4	13,3	15	50	11	36,6
	KK3	0	0	0	0	5	16,6	17	56,6	8	26,6
	KK4	0	0	0	0	2	6,6	20	66,6	8	26,6
	KK5	0	0	0	0	7	23,3	16	53,3	7	23,3
	KK6	0	0	0	0	4	13,3	17	56,6	9	30
	KK7	0	0	0	0	5	16,6	16	53,3	9	30
	KK8	0	0	0	0	5	16,6	17	56,6	8	26,6

	KK9	0	0	0	0	6	20	18	60	6	20
	KK10	0	0	0	0	6	20	18	60	6	20

Dari hasil penelitian pada tabel di atas, pertanyaan pertama mengenai upah, responden yang menjawab item A sebanyak (0%), item B (0%), item C(13,3%), item D (56,6%), item E (30%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab item A sebanyak (0%), item B (0%), item C (13,3%), item D (50%), dan item E (36,6%). Kemudian pada pertanyaan ketiga responden menjawab item A (0%), item B(0%), item C (16,6%), item D (56,6%), dan item E (26,6%). Dan seterusnya sampai item pertanyaan ke 10.

**D. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Promosi Jabatan	0.964	1.073	Bebas multikolinieritas
Upah	0.964	1.073	Bebas multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel kreativitas dan kemandirian masing – masing sebesar: 0,964, 0,964, dan VIF masing – masing sebesar: 1,073, 1,073. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel

bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Correlations**

			Unstandardized Residual	promosi jabatan	Upah
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.010	-.212
		Sig. (2-tailed)	.	.938	.104
		N	60	60	60
promosi jabatan		Correlation Coefficient	-.010	1.000	.111
		Sig. (2-tailed)	.936	.	.399
		N	60	60	60
Upah		Correlation Coefficient	-.212	.111	1.000
		Sig. (2-tailed)	.104	.399	.
		N	60	60	60

Dari hasil output di atas, dapat diketahui korelasi antara promosi jabatan, upah, dan Unstandarized Residual menghasilkan nilai signifikansi 0,938 dan 0,104. karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$ . Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dikakukan dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW).<sup>5</sup>

**Tabel 4.12**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.403	4.123	1.920

a. Predictors: (Constant), Upah, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output di atas didapat nilai Durbin Watson sebesar 1.920 dan untuk menguji gejala autokorelasi maka angka  $d$  hitung sebesar 1.920 akan dibandingkan dengan nilai  $d$  teoritis dalam tabel  $d$ -statistik Durbin Watson dengan nilai signifikansi  $\alpha=5\%$ , jumlah sampel 60 ( $n$ ) dan jumlah variabel bebas 2 ( $k=4$ ). Dari tabel Durbin Watson diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1,5144 dan  $d_u$  sebesar 1,6518.

### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji  $t$  dan  $f$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Masrukin, Buku Latihan SPSS Aplikasi Statistic Deskriptif dan Inferensial, Media Ilmu Press, Kudus, 2010, hlm. 125-126.

<sup>6</sup> Imam Ghozali, Op. Cit., hlm 160.

**Tabel 4.13**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05234377
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.034
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui besarnya nilai Kolmogorov-Smirnow adalah 0,084 dan signifikan pada 0,002 hal ini berarti H0 ditolak yang berarti data residual terdistribusi tidak normal. Sekali lagi hasilnya konsisten dengan uji sebelumnya.

**E. Hasil Analisis Data**

**1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

R<sup>2</sup> yang digunakan adalah nilai Adjusted R Square yang merupakan R<sup>2</sup> yang telah disesuaikan. 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**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.403	4.123

- a. Predictors: (Constant), Upah, Promosi Jabatan
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output diatas terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,651 dengan koefisien determinasi 0,424. Dengan demikian 42,4% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel promosi jabatan dan upah.. Sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## 2. Uji t (parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.597	5.580		.824	.413
Promosi jabatan	.311	.065	.491	4.797	.000
Upah	.996	.296	.344	3.363	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, t tabel pada level of significance (tingkat signifikan )  $\alpha$  5% atau 0,05 dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$T \text{ table} = (\alpha : (n-k-1))$$

Dimana  $\alpha$  = 0,05, k = jumlah variabelbebas dan n= jumlah sampel

$$T \text{ table} = (0,05 : (60-2-1)) = (0,05 : (57))$$

Jadi nilai t tabelpada  $\alpha = 0,05 (57)$  adalah 2,002465

a. Pengaruh biaya produksi terhadap tingkat pendapatan

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa uji hipotesis variable promosi jabatan memperoleh hasil uji t hitung sebesar 4,797 dan t table sebesar 2,002. Hal ini berarti t hitung lebih besardari t table dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) maka promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap tingkat kinerja karyawan.

b. Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan

Variabel upah diperoleh nilai t hitung 3,363 sedangkan t table 2,002. Hal ini berarti t hitung lebih besar dari t table dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka, upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara upah dan kinerja karyawan.

### 3. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (Biaya Produksi, dan Harga Jual) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Tingkat Pendapatan). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabelberikut ini;

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712.065	2	356.033	20.946	.000 <sup>b</sup>
	Residual	968.868	57	16.998		
	Total	1680.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Upah, Promosi Jabatan

Dalam penelitian ini, F tabel pada level of significance (tingkat signifikan)  $\alpha$  5% atau 0,05 dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = (\alpha : (n-k-1))$$

Dimana  $\alpha$  : 0,05, k= jumlah variabel bebas dan n= jumlah sampel

$$F \text{ tabel} = (0,05 : (60-2-1)) \\ = (0,05 : (57))$$

Jadi nilai F tabel pada  $\alpha$  : 0,05 (57) adalah= 3,159

Dari hasil analisis uji F didapat F hitung sebesar 20,946 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan F hitung jauh lebih besar dari F table ( $20,946 > 3,159$ ), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa promosi jabatan dan upah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesa dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Setelah diketahui uji parsial (uji t), maka bentuk persamaan regresi ganda yaitu:

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

Untuk mengetahui hasil persamaan tersebut, maka dapat diketahui hasilnya pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.17**  
**Regresi Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.597	5.580		.824	.413
	Promosi jabatan	.311	.065	.491	4.797	.000
	Upah	.996	.296	.344	3.363	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan persamaan regresi diperoleh koefisien untuk variabel independen yaitu promosi

jabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,311 dan upah ( $X_2$ ) sebesar 0,996 dengan konstanta sebesar 4,597 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah;

$$\text{Kinerja karyawan} : 4,597 + 0,311X_1 + 0,996X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Promosi Jabatan

$X_2$  = Upah

a = Konstanta

$B_1, B_2$  = Koefisien regresi

e = Variabel independen lain diluar model regresi

Persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan bahwa:

- Nilai sebesar 4,597 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 4,597.
- Koefisien regresi promosi jabatan memiliki nilai sebesar 0,311 menyatakan bahwa setiap kenaikan promosi jabatan sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 31,1% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi upah memiliki nilai sebesar 0,996 menyatakan bahwa jika terjadi kenaikan upah sebesar 100% akan meningkatkan intense kinerja karyawan sebesar 99,6% jika variabel independen lain dianggap konstan.

## F. Pembahasan dan Analisis

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,311. Hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan promosi jabatan sebesar 100% akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 31,1% jika variabel independen lain dianggap konstan.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table ( $4,797 > 2,002$ ) sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ )  $H_a$  diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,02 dengan nilai signifikansi ( $0,011 < 0,05$ ), artinya promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan**

Koefisien regresi upah memiliki nilai sebesar 0,996 menyatakan bahwa setiap kenaikan upah sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 99,6% jika variabel independen lain dianggap konstan.

Dari hasil uji parsial diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table ( $3,363 > 2,002$ ). Hal ini berarti  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka, upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_2$ ) dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara upah dan kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti bahwa bila upah dinaikkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

## **3. Pengaruh promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan**

Promosi jabatan dan upah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji ANOVA atau  $F$  test. Didapat  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $20,946 > 3,159$ ), dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan melihat asumsi di atas maka probabilitas lebih kecil daripada 0,05 dan  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  table artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) bahwa promosi jabatan dan upah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenun Troso, Pecangaan, Jepara.

## **G. Implikasi Penelitian**

### **1. Teoritik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomil, terutama bagi karyawan tenun troso untuk meningkatkan kinerja mereka.

### **2. Praktik**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan upah benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan tenun Troso, Pecangaan, Jepara. Dalam hal ini pengusaha harus lebih mengutamakan kebutuhan karywan seperti memberikan promosi jabatan dan upah guna untuk meningkatkan kinerjanya.

