REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdirinya Industri Konveksi El-Nifa

El-Nifa adalah industri yang bergerak dibidang "konveksi" Perusahaan yang berlokasi di Purwosari Ganesha II B Kudus yang dipimpin oleh Bapak Muztahidil Fatah dan Ibu Ni'amah. Sebelum merintis industri konveksi ini, terlebih dahulu beliau belajar dan mencoba berkecimpung bekerja di konveksi yang berada di Langgar Dalem dalam waktu yang cukup lama. Dengan ketekunan dan kedisiplinan beliau, kemudian beliau mencoba merintis usaha jilbab yang sampai sekarang masih dijalani. Selain beliau pernah bekerja di Langgar Dalem, pada saat itu beliau juga menjadi santri di Pondok Pesantren sekitar daerah itu.

Awal berdirinya industri konveksi ini dimulai pada tahun 2006, dengan sistem manajemen yang masih berjalan dengan home industri, dengan modal awal yang dimiliki yakni sebuah tanah yang dipinjami saudara (kemudian di jual, untuk di uangkan).

Dengan modal yang dimiliki saat itu, sang pemilik perusahaan berusaha semaksimal mungkin dalam penggunaannya. Awalnya uang hasil jualan tanah digunakan untuk pembelian 2 mesin jahit, 1 mesin obras dan sebagian untuk pembelian bahan baku (kain, benang, dll).

Pada saat itu, industri konveksi hanya mempunyai 3 karyawan dalam membantu mengoperasionalkan pekerjaan. Dalam jangka waktu hampir satu tahun, modal yang berkembang sudah mampu digunakan untuk mengembalikan modal yang dipinjami saudara dan juga pembelian satu unit mobil yang bisa digunakan dalam proses pemasaran.

Semula perusahaan hanya memproduksi jilbab model stunami yang dipasarkan ke berbagai tempat seperti pasar kliwon, rumah ke rumah, bahkan sampai ke pasar Solo. Namun lambat laun dengan berkembangnya modal yang dimiliki, pada tahun berikutnya industri konveksi sudah mampu memproduksi berbagai

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

macam model jilbab dan menerima pemesanan dari kota diluar Kudus seperti Pati, Jepara, Demak, dan juga Semarang.

Tahun 2010 konveksi jilbab El-Nifa memiliki 4 toko jilbab, 3 toko berada di Pasar Kliwon yaitu di blok A, C dan D. Sedangkan 1 toko berada dilokasi pendirian konveksi pertama kali yaitu di Jl. Ganesa II B Purwosari Kudus. Selanjutnya pada tahun 2011 El-Nifa membuka satu lagi toko yang berada di samping Pasar Kliwon sebelah timur (Jl. Anggrek Kudus). Dalam kurun 5 tahun konveksi jilbab El-Nifa telah membuka 5 toko cabang di daerah Kudus.

Dalam hal ini industri konveksi El-Nifa telah menetapkan beberapa peraturan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan yang bersangkutan. Beberapa peraturan tersebut ialah masuk kerja pada pukul 07.30 WIB dan pulang kerja 16.30 WIB. Jam istirahat pada pukul 12.00-13.00 WIB. Hari libur tidak ditetapkan dan tidak bersamaan.

2. Visi dan Misi Konveksi Jilbab El-Nifa

a. Visi

Mendaji produsen jilbab terbesar, berkualitas, terbaik dan go international.

b. Misi

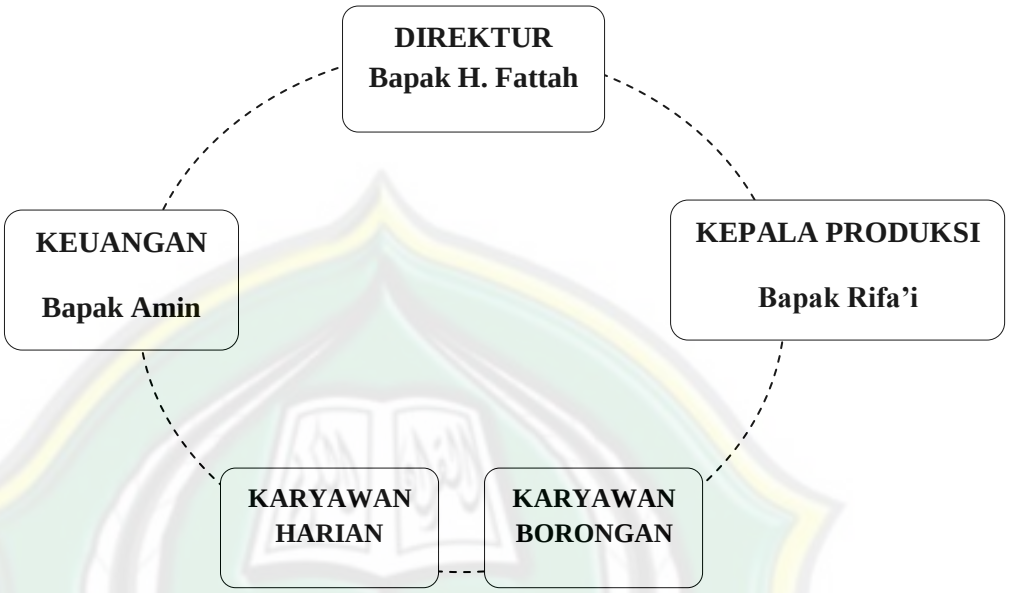
Terus mengembangkan produk, membuat lebih banyak model jilbab yang op tu date, serta memperkenalkan produk ke seluruh Indonesia.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Striktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Konveksi Jilbab El-Nifa



4. Produk Yang Dihasilkan

Sebuah perusahaan pastilah menghasilkan yang namanya output dari input. Seperti halnya di konveksi El-Nifa memproduksi berbagai macam jilbab seperti :

a.) Segi empat
b.) Pashmina
c.) Tsunami
d.) Alexandria dan berbagai macam jilbab lainnya

B. Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun jenis kelamin responden karyawan konveksi jilbab El-Nifa dilihat dari dalam table berikut :

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	15	37,5 %
Wanita	25	62,5 %
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau presentase 37,5 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau presentase 62,5 %. Sehingga jumlah seluruh karyawan konveksi jilbab El-Nifa yang dijadikan responden berjumlah 40 karyawan.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan konveksi jilbab El-Nifa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
18-20	5	12,5 %
21-23	5	12,5 %
24-25	12	30 %
≥26	18	45 %
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian responden yang berusia 18 sampai 20 tahun sebanyak 5 orang atau presentase 12,5 %, responden yang berusia 21 sampai 23 tahun sebanyak 5 orang atau presentase 12,5 %, responden yang berusia 24 sampai 25 tahun sebanyak 12 orang atau presentase 30 %, dan responden yang berusia 26 tahun ke atas sebanyak 18 orang atau presentase 45 %. Sehingga jumlah seluruh karyawan konveksi jilbab El-Nifa yang dijadikan responden berjumlah 40 karyawan.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan konveksi jilbab El-Nifa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SD	1	2,5 %
SMP	8	20 %
SMA	28	70 %
Sarjana	3	7,5 %
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian responden yang berpendidikan SD sebanyak 1 orang atau presentase 2,5 %, yang berpendidikan SMP sebanyak 8 orang atau presentase 20 %, yang berpendidikan SMA sebanyak 28 orang atau presentase 70 %, dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 3 orang atau presentase 7,5 %. Sehingga jumlah seluruh karyawan konveksi jilbab El-Nifa yang dijadikan responden berjumlah 40 karyawan.

4. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan konveksi jilbab El-Nifa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	1	2,5 %
1-3 Tahun	19	47,5 %
>3 Tahun	20	50 %
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian responden yang lama bekerjanya kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang atau presentase 2,5 %, yang 1 sampai 3 tahun sebanyak 19 orang atau presentase 47,5 %, dan yang lebih dari 3 tahun sebanyak 20 orang atau presentasi 50 %. Sehingga jumlah

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

seluruh karyawan konveksi jilbab El-Nifa yang dijadikan responden berjumlah 40 karyawan.

C. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi Jilbab El-Nifa sebagai berikut :

1. Variabel Penghargaan (X1)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel penghargaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Butir Pertanyaan	Penghargaan (X1)						Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	
	1	2	3	4	5		
P1	0	0	10	22	8	40	3,95
P2	0	0	5	30	5	40	4
P3	1	14	7	15	3	40	3,125
P4	0	0	0	19	21	40	4,525
P5	0	0	4	23	13	40	4,225
P6	0	0	9	21	10	40	4,025
P7	0	10	8	14	8	40	3,5
P8	0	0	5	23	12	40	4,175
P9	0	0	3	28	9	40	4,15
P10	0	0	7	24	9	40	4,05
						Total	39,725
						Mean	3,9725
						Modus	4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 tersebut skor rata-rata menunjukkan angka 3,9725 dan nilai terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel penghargaan konveksi jilbab El-Nifa Kudus.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Variabel Hukuman (X2)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel hukuman adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Butir Pertanyaan	Hukuman (X2)						Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	
	1	2	3	4	5		
H1	0	0	0	21	19	40	4,475
H2	0	0	5	26	9	40	17,925
H3	0	0	5	20	15	40	17
H4	0	10	8	14	8	40	11
H5	0	0	0	29	11	40	12,35
H6	0	0	0	15	25	40	17,75
H7	0	6	4	15	15	40	15
H8	0	0	5	30	5	40	13,625
H9	0	0	3	28	9	40	22,5
H10	0	3	6	25	6	40	19,3
						Total	150,925
						Mean	15,0925
						Modus	4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 tersebut skor rata-rata menunjukkan angka 15,0925 dan nilai terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel hukuman konveksi jilbab El-Nifa Kudus.

3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Butir Pertanyaan	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)						Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	
	1	2	3	4	5		

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

PKK1	0	0	0	23	17	40	4,425
PKK2	0	0	0	20	20	40	4,5
PKK3	0	10	6	14	10	40	3,6
PKK4	0	0	5	22	13	40	4,2
PKK5	0	0	1	31	8	40	4,175
PKK6	0	0	0	19	21	40	4,525
PKK7	0	0	10	22	8	40	3,95
PKK8	0	0	0	21	19	40	4,475
PKK9	0	0	3	23	14	40	4,275
PKK10	0	0	0	24	16	40	4,4
						Total	42,525
						Mean	4,2525
						Modus	4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 tersebut skor rata-rata menunjukkan angka 4,2525 dan nilai terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel produktivitas kerja karyawan konveksi jilbab El-Nifa Kudus.

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16.0. Adapun uji validitas dan reliabilitas hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen (Variabel Penghargaan)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,657	0,312	Valid
P2	0,483	0,312	Valid
P3	0,586	0,312	Valid
P4	0,573	0,312	Valid
P5	0,785	0,312	Valid
P6	0,662	0,312	Valid
P7	0,678	0,312	Valid

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

P8	0,439	0,312	Valid
P9	0,662	0,312	Valid
P10	0,753	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Instrumen (Variabel Hukuman)

Item	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
H1	0,440	0,312	Valid
H2	0,588	0,312	Valid
H3	0,372	0,312	Valid
H4	0,592	0,312	Valid
H5	0,654	0,312	Valid
H6	0,606	0,312	Valid
H7	0,528	0,312	Valid
H8	0,642	0,312	Valid
H9	0,619	0,312	Valid
H10	0,577	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Instrumen (Variabel Produktivitas Kerja Karyawan)

Item	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PKK1	0,367	0,312	Valid
PKK2	0,782	0,312	Valid
PKK3	0,792	0,312	Valid
PKK4	0,685	0,312	Valid
PKK5	0,489	0,312	Valid
PKK6	0,556	0,312	Valid
PKK7	0,696	0,312	Valid
PKK8	0,712	0,312	Valid
PKK9	0,440	0,312	Valid
PKK10	0,813	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan di masing-masing variabel ada yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312) yang menyatakan bahwa butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Reliabilitas instrument

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6. Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis statistik SPSS windows versi 16.0. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Penghargaan (X_1)	10 Item	0,810	0,6	Reliabel
Hukuman (X_2)	10 Item	0,714	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	10 Item	0,823	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha (α) > 0,6 yang artinya bahwa semua X_1, X_2 dan Y dapat dikatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik Regresi

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut di perlukan suatu uji asumsi klasik regresi agar hasil dan analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau pun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka pesyaratan normalitas ars terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusu yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka metode alternatif yang bisa digunakan adalah ststistik non parametrik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji Liliefors dengan melihat nilai pada Komogorov-Simov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.[1] Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas dengan uji Liliefors

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Kerja Karyawan	.127	40	.106	.961	40	.178
Penghargaan	.125	40	.117	.966	40	.267
Hukuman	.127	40	.104	.956	40	.125

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber Data Primer yang diolah, 2017

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada tabel 4.12 dilihat pada kolom Komogorov-Simov dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk produktivitas kerja karyawan, penghargaan adalah 0,117, sedangkan nilai signifikansi untuk hukuman adalah 0,104. Oleh karena itu, signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data produktivitas kerja karyawan, penghargaan dan hukuman berdistribusi normal.

[1] Duwi Priyanto, Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Plus! Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi dalam Waktu Singkat, Media Kom, Jakarta, 2010, hlm. 71

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Inflanation Factor (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.[2] Pengujian uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.269	5.380		4.882	.000		
Penghargaan	.714	.116	.803	6.134	.000	.773	1.293
Hukuman	-.294	.138	-.279	-2.127	.040	.773	1.293

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Hasil perhitungan pada tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk penghargaan dan hukuman masing-masing sebesar 1,293. Berdasarkan hasil tabel tersebut bahwa nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

[2] Ibid., hlm. 81.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakkan dengan menggunakan Uji *Spearman's rho* yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas. [3] Pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Penghargaan	Hukuman
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.064	.005
		Sig. (2-tailed)	.	.693	.976
		N	40	40	40
	Penghargaan	Correlation Coefficient	.064	1.000	.459**
		Sig. (2-tailed)	.693	.	.003
		N	40	40	40
	Hukuman	Correlation Coefficient	.005	.459**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.976	.003	.
		N	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

[3] Ibid. hlm. 83.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan output Correlations tersebut, dapat diketahui korelasi antara penghargaan dengan Unstandardized Residual menghasilkan nilai signifikansi 0,693 dan kolerasi antara hukuman dengan Unstandardized Residual menghasilkan nilai signifikansi 0,976. Hasil nilai signifikansi kolerasi tersebut lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

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

a. Jika d lebih kecil dari dl atau lebih besar dari (4-dl), maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
b. Jika d terletak antara du dan (4-du), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
c. Jika d terletak antara dl dan du atau di antara (4-du) dan 4-dl), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.[4]

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

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokolrelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714[a]	.509	.483	2.816	1.922

a. Predictors: (Constant), Hukuman, Penghargaan
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji autokorelasi tersebut, dapat dilihat nilai Durbin-

[4] Ibid., hlm 87

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,922 sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikansi 0,05 dan jumlah (n) = 40 dan k = 2 diperoleh nilai dL 1,391, dU sebesar 1,600, 4-dU sebesar 2,400, 4-dL sebesar 2,609. Jadi, dU > d < 4-dU atau 2,400 > 1922 < 2,400, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

F. Analisa Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu penghargaan (X_1) dan hukuman (X_2) dengan variabel tergantung yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS for windows versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.269	5.380		4.882	.000
	Penghargaan	.714	.116	.803	6.134	.000
	Hukuman	-.294	.138	-.279	-2.127	.040

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel 4.16 diperoleh koefisien untuk variabel bebas

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 26{,}269 + 0{,}714X_1 + (-0{,}294)X_2 + e$

Di mana:

Y = Variabel Dependen (Produktivitas Kerja Karyawan)

X_1 = Variabel Independen (Penghargaan)

X_2 = Variabel Independen (Hukuman)

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

A = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Penghargaan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

b_2 = Koefisien Regresi Hukuman dengan Produktivitas Kerja Karyawan

E = Faktor Error/Faktor Lain di Luar Penelitian

a. Nilai sebesar 26,269, merupakan konstanta, yang artinya tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, jika penghargaan (X_1) dan hukuman (X_2) nilainya adalah 0, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar 26,269.

b. Koefisien regresi penghargaan (X_1) sebesar 0,714, artinya jika penghargaan mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan mnegalami peningkatan sebesar 0,714. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penghargaan dengan produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi penghargaan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

c. Koefisien regresi hukuman (X_2) sebesar -0,294, artinya jika hukuman mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,294. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara hukuman dengan produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi hukuman maka semakin turun produktivitas kerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16.0 for windows didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714[a]	.509	.483	2.816

a. Predictors: (Constant), Hukuman, Penghargaan
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka R^2 (R Square) adalah sebesar 0,509 atau 50,9% ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen penghargaan (X_1) dan hukuman (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 50,9%. Jadi besarnya pengaruh antara penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan konveksi jilbab El-Nifa adalah sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian meliputi variabel pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan perilaku (attitude).

3. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) = n-k-1. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh df = 40-2-1 = 37 dengan taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) adalah 2,026. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.269	5.380		4.882	.000
	Penghargaan	.714	.116	.803	6.134	.000
	Hukuman	-.294	.138	-.279	-2.127	.040

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel dapat 4.18 diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df (40–2-1 = 37) dengan taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) adalah 2,026. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel penghargaan diperoleh t_{hitung} = 6,134 dengan tingkat signifikasi 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh t_{hitung} (6,134) > t_{tabel} (2,026) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan konveksi jilbab El-Nifa.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df (40-2-1 = 37) dengan taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) adalah 2,026. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel hukuman diperoleh t_{hitung} = -2,127 dengan tingkat signifikasi 0,040 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $-t_{hitung}$ (-2,127) < $-t_{tabel}$ (-2,026) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan konveksi jilbab El-Nifa.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

4. Analisis Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh 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 4.19
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.668	2	152.334	19.217	.000[a]
	Residual	293.307	37	7.927		
	Total	597.975	39			

a. Predictors: (Constant), Hukuman, Penghargaan
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari uji F pada tabel 4.19 diperoleh nilai F_{tabel} dengan df 1 (3-1 = 2) dan df 2 (40-2-1 = 37) dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,252. Dengan demikian nilai F_{hitung} (19,217) > F_{tabel} (3,252) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel independen (penghargaan dan hukuman) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) pada karyawan konveksi jilbab El-Nifa.

G. Pembahasan

Responden terdiri atas karyawan konveksi jilbab El-Nifa di Purwosari Kudus. Untuk memperoleh data penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner ke semua karyawan di konveksi jilbab El-Nifa. Teknik yang digunakan peneliti dalam menyebar kuesioner meliputi : 1) peneliti secara langsung mendatangi konveksi jilbab El-Nifa dan membagikan kuesioner kepada karyawan yang ada dikonveksi jilbab El-nifa, 2) peneliti menitipkan kuesioner kepada pihak konveksi jilbab El-Nifa untuk disebarkan kepada karyawan dan peneliti

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

mengambil kuesioner seminggu setelah penyebaran kuesioner yang dititipkan tersebut setelah diberikan dan diisi oleh responden.

1. **Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan konveksi jilbab El-Nifa**

   Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.18 Coefficients, hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel penghargaan diperoleh t_{hitung} = 6,134 dengan tingkat signifikasi 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh t_{hitung} (6,134) > t_{tabel} (2,026) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan konveksi jilbab El-Nifa. Selain itu dari hasil koefisien regresi penghargaan (X_1) sebesar 0,714, artinya jika penghargaan mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan mnegalami peningkatan sebesar 0,714. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penghargaan dengan produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi penghargaan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

   Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa penghargaan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan konveksi jilbab El-Nifa. Wibowo mendefinisikan program reward atau kompensasi adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Reward atau kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja. Di samping itu, penghargaan dan kinerja tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ita Solikah, Trias Setyowati, dan Abadi Sanosra yang menyatakan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawanpada PTPN XII Jatirono, banyuwangi. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Pengaruh Hukuman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan konveksi jilbab El-Nifa

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.18 Coefficients, hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel hukuman diperoleh t_{hitung} = -2,127 dengan tingkat signifikasi 0,040 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $-t_{hitung}$ (-2,127) < $-t_{tabel}$ (-2,026) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan konveksi jilbab El-Nifa. Selain itu dari hasil koefisien regresi hukuman (X_2) sebesar -0,294, artinya jika hukuman mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan mnegalami penurunan sebesar 0,294. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara hukuman dengan produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi hukuman maka semakin turun produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa hukuman berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan konveksi jilbab El-Nifa. J Winardi mendefinisikan pemberian hukuman adalah melakukan sesuatu yang dianggap tidak menyenangkan bagi pihak tertentu. Dipandang dari sudut behavioral, maka pemberian hukuman merupakan sebuah istilah teknikal yang bersifat kompleks. Pertama-tama dapat dikatakan bahwa seorang pemberi hukuman merupakan sebuah kejadian aversif (tidak menyenangkan), yang mengikuti suatu perilaku tertentu, dan ia mengurangi frekuensi perilaku tersebut.

Hukuman yang diberikan perusahaan memiliki efek positif dan negatif. Efek positif yang ditimbulkan dari hukuman yaitu karyawan menjadi sadar akan kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan dan berusaha untuk memperbaikinya. Efek negatif dari hukuman jika dikaitkan dengan kinerja karyawan yaitu ketidaknyamanan karyawan akan kerjanya yang kurang dihargai dan dinilai perusahaan dan juga bisa berakibat keluarnya karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal Arif Pratama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung hukuman terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

3. Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan konveksi jilbab El-Nifa

Penghargaan dan hukuman merupakan hal yang mempunyai peran penting terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan. Dari uji F pada tabel 4.19 diperoleh nilai F_{tabel} dengan df 1 (3-1 = 2) dan df 2 (40-2-1 = 37) dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,252. Dengan demikian nilai F_{hitung} (19,217) > F_{tabel} (3,252) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel independen (penghargaan dan hukuman) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) pada karyawan konveksi jilbab El-Nifa.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa konveksi jilbab El-Nifa dalam peningkatkan produktivitas kerja karyawan karyawan disebabkan dengan pemberian penghargaan pada karyawan yang disiplin dan berprestasi, serta pemberikan hukuman pada karyawan yang tidak disiplin, memberikan bonus kepada karyawan apabila karyawan mencapai dan melebihi target yang telah ditentukan oleh pihak konveksi jilbab El-Nifa. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

H. Implikasi

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

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

1. Teoritis

   Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan untuk karyawan yang disiplin dan berprestasi, serta pemberian hukuman pada karyawan yang tidak disiplin.

2. Praktis

   a. Produktivitas kerja karyawan pada karyawan konveksi jilbab El-Nifa disebabkan adanya pemberian penghargaan. Penghargaan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Di konveksi jilbab El-Nifa karyawan memperoleh paket kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan tanggungjawab yang dipikulnya. Karyawan juga memperoleh bonus jika karyawan mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh lembaga.

   b. Hukuman dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan karyawan. Di konveksi jilbab El-Nifa karyawan mendapat sanksi yang berbeda-beda sesuai dengankesalahan yang dilakukan. Di konveksi jilbab El-Nifa karyawan diwajibkan mentaati peraturan dan mencapai target tertentu yang harus di penuhi, oleh karena itu setiap karyawan harus disiplin mentaati peraturan dan dapat mencapai target tersebut sehingga menjadi beban tersendiri bagi karyawan.

http://eprints.stainkudus.ac.id