REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Konveksi Lida Jaya

1. Sejarah Berdirinya Konveksi Lida Jaya

Konveksi Lida Jaya merupakan perusahaan konveksi yang didirikan oleh H. Asichin yang terletak di Desa Padurenan RT 04/ RW 01 Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Tidak mudah membangun suatu usaha yang mampu mencapai sukses. Perlu perjuangan, pengorbanan dan semangat pantang menyerah untuk mampu mencapai kesuksesan. Keahlian dan pengalaman dalam bidang usaha yang ditekuni merupakan faktor penentu kesuksesan. Memiliki strategi yang tepat adalah faktor yang sangat penting dalam menghadapi persaingan pasar.Begitulah yang dilakukan oleh beliau dalam mengawali karir usahanya.

Sebelum mendirikan usaha konveksi Lida Jaya, awalnya H. Asichin berprofesi sebagai buruh jahit. Profesi itu digelutinya selama kurang lebih 15 tahun yaitu dari tahun 1975 – 1990an. Selama 15 tahun itu beliau menjadi buruh jahit tidak hanya disatu kota tetapi di berbagai kota diantaranya yaitu, di daerah Malang, Blora dan Semarang. Selama berkecimpung menjadi buruh menjahit, beliau memperoleh banyak pengalaman dan keahliandalam menjahit khususnya pakaian bawahan.

Pada tahun 1990an, beliau memutuskan untuk pulang kampung dan menikah dengan Ibu Suliana.Setelah menikah beliau mencoba untuk mulai merintis usaha konveksi. Dengan bekal pengalaman dan keahliannya dalam menjahit yang dimilikinya selama menjadi buruh selama 15 tahun, beliau bertekad untuk membangun suatu bisnis yakni usaha yang bergerak dibidang konveksi seragam sekolah khusus bawahan.

Pada awalnya beliau menjalankan usahanya hanya berdua dengan istrinya. Saat itu beliau hanya memiliki satu mesin jahit dan satu mesin obras yang diperoleh dari warisan dan dengan modal uang Rp300.000,- untuk membeli kain tiga piece. Keadaan tersebut berlangsung selama lima

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

tahun. Setelah itu, beliau baru memiliki satu orang karyawan. Kemudian usaha tersebut terus berkembang, tetapi masih mengalami jatuh bangun selama sepuluh tahun.

Pada tahun 2000 barulah usaha yang dijalankan tersebut mengalami kemajuan sehingga menjadi besar seperti sekarang ini. Sampai sekarang beliau telah menciptakan lapangan kerja dan memiliki banyak karyawan. Saat ini, konveksi Lida Jaya memiliki karyawan kurang lebih sejumlah 50 orang yang bekerja pada bagian masing-masing. dimana ada lima bagian yaitu bagian pemotongan kain 5 orang, pengobrasan 10 orang, menjahit 25 orang, pengemasan/packing 8 orang dan pemasaran barang 2 orang. Sedangkan untuk waktu bekerja adalah mulai dari hari sabtu sampai kamis dari pukul tujuh pagi sampai pukul empat sore. Untuk sistem kerjanya dilakukan secara borong, sehingga gaji antara satu karyawan dan karyawan yang lainnya berbeda.

2. Struktur Organisasi/Filosofi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Lida Jaya

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara setiap bagian baik secara posisi maupun tugas yang ada pada perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Perusahaan konveksi Lida Jaya dipimpin oleh Bapak H. Asichin selaku owner, yang bertindak sebagai pengambil keputusan utama dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian dan juga bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan oleh Manajemen Keuangan dan Manajemen Produksi. Sedangkan bagian Manajemen Keuangan yaitu bertugas mengatur bagian keluar masuk barang pada gudang barang jadi dan bagian pemasaran yang dipegang langsung oleh ibu Suliana. Dan pada bagian Manajemen Produksi yaitu dipegang oleh Mbak Lida yang mana bertugas mengatur kegiatan produksi yang berjalan sesuai kebijakan owner. Dalam kegiatan produksi dikerjakan oleh karyawan.

3. Produk Yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan di konveksi Lida Jaya adalah khusus seragam sekolah bawahan, mulai dari seragam sekolah dasar sampai sekolah menengah atas, baik seragam anak laki-laki maupun perempuan. Meskipun begitu, konveksi Lida Jaya juga membuat seragam untuk taman kanak-kanak yang termasuk rompi. Namun biasanya juga menerima pesanan untuk rok bawahan biasa.

Untuk lebih jelasnya, produk-produk yang dimiliki oleh perusahaan Lida Jaya diantaranya:

a. Maksi model pliskit
b. Maksi model turun pinggang
c. Model kulot
d. Model celana
e. Model span/floi
f. Model karetan/celana pendek
g. Model levis
h. Model Pan

4. Pengamatan Tentang Prosedur dan Mekanisme Operasional

Dalam aspek operasional atau produksi tentunya semua komponen perusahaan harus mempunyai andil dalam bidangnya masing-masing. Baik dari *starting* sampai *finishing* semua harus sejalan agar tujuan yang

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

diinginkan dapat tercapai. Prosedur dan mekanisme operasional yang dilakukan oleh perusahaan konveksi Lida Jaya yaitu meliputi:

1. Pemilihan bahan baku/kain

   Langkah awal yang dilakukan yaitu pemilihan bahan baku. Bahan baku kain yang dipilih harus berkualitas. Warna dan jenis kain dipilih sesuai dengan seragam bawahan yang ingin dibuat.

2. Pembuatan pola

   Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah proses membuat pola. proses ini sangat penting, karena menentukan bentuk dari produk yang akan dibuat. Pola yang dibuat adalah pola bentuk rok dan celana.

3. Pemotongan

   Setelah membuat pola, proses selanjutnya adalah pemotongan kain. Kain dipotong sesuai pola yang diinginkan membentuk celana atau rok. Pemotongan dilakukan dengan alat khusus potong kain dan dilakukan dengan teliti.

4. Pengobrasan

   Setelah kain-kain dipotong sesuai pola, maka selanjutnya kain tersebut diobras agar rapi dan memudahkan penjahitan.

5. Penjahitan

   Kain-kain yang sudah diobras kemudian dijahit, dipasang karet pinggang, saku, dan resleting.

6. Ngitik dan Pemberian Kancing

   Yaitu proses pembuatan lubang kancing dan menyatukan lubang dengan kancing.

7. Menyetrika dan Melipat

   Setelah barang sudah jadi kemudian disetrika dan dilipat agar rapi dan memudahkan untuk disimpan sebelum akhirnya dipasarkan ke konsumen.

8. Pemberian label

   Adalah salah satu aspek yang penting agar dapat mengetahui ukuran dan model produk yang telah selesai di buat.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

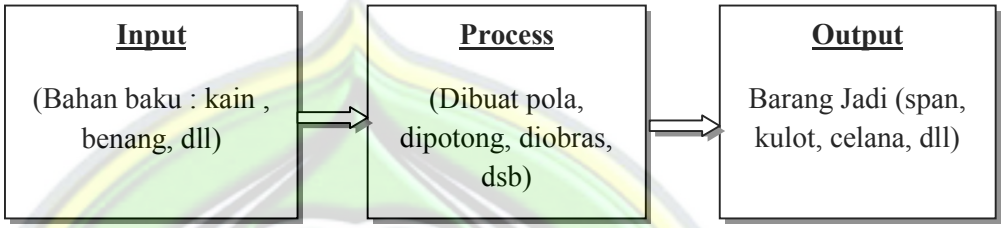
9. Pengepakan

Proses akhir di mana produk yang telah selesai lalu di masukan pada plastik atau diikat dengan rafia lalu di kirimkan pada pemesan.

Kegiatan produksi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4. 2

Proses Produksi



Produk-produk yang dibuat oleh konveksi Lida Jaya difokuskan pada kalangan pelajar. Dari mulai taman kanak-kanak, sekolah dasar hingga sekolah menengah atas. Produk Lida Jaya dipasarkan di Pasar Kliwon. Banyak para pedagang Pasar Kliwon yang sudah mempercayai produk Lida Jaya dan menjadi pelanggan tetap. Setelah produk sampai di Pasar Kliwon produk-produk tersebut kemudian juga dipasarkan diluar Jawa. Dalam pemasarannya, produk diantar langsung ke pasar oleh dua orang karyawan dengan menggunakan mobil dan motor.

5. Pengamatan Tentang Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam memberikan nilai tambah bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Perubahan lingkungan dan tekhnologi yang begitu cepat sekarang ini menjadikan sumberdaya manusia sebagai faktor yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memenangkan dalam persaingan.

Perusahaan Lida Jaya yang mulai berdiri pada tahun 1990an dalam bidang industri konveksi pakaian masih beroperasi sampai sekarang dengan peningkatan yang amat pesat ini tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Jumlah SDM yang dimiliki oleh industri konveksi ini tiap tahun telah mengalami peningkatan sesuai

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dengan kegiatan produksinya yang semakin meningkat. Dimana sekarang jumlah SDM yang dimiliki oleh konveksi Lida Jaya adalah 50 karyawan.

Dalam bidang pemasaran dilakukan oleh 2 tenaga kerja yang mempunyai tugas mengantarkan barang langsung ke pasar.Namun jika permintaan banyak pemilik ikut terjun langsung dalam hal pemasaran dengan menggunakan mobil.

B. Deskripsi Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang peneliti teliti.Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Umur Responden

Tabel 4.1

Dekripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	≤20	14	28%
2	21-25	17	34%
3	26-30	7	14%
4	31-35	5	10%
5	>35	7	14%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diambil berusia ≤20 tahun sebanyak 14 karyawan (28%), yang

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

berusia 21-25 tahun sebanyak 17 karyawan (34%), yang berusia 26-30 sebanyak 7 karyawan (14%), yang berusia 31-35 sebanyak 5 karyawan (10%), dan yang berusia >35 tahun sebanyak 7 karyawan (14%).

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	12	24%
2	Perempuan	38	76%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 karyawan atau (24%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 karyawan atau (76%).

c. Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD	5	10%
2	SMP	28	56%
3	SMA	16	32%
4	S1	1	2%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan SD sebesar 5 karyawan (10%), yang mempunyai latar belakang SMP sebesar 28 karyawan (56%), yang mempunyai latar

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

belakang SMA sebesar 16 karyawan (32%), dan yang memiliki latar belakang S1 sebesar 1 karyawan (2%).

d. Lama Menjadi Karyawan Responden

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

No	Lama Menjadi Karyawan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	2	4%
2	1 Tahun	8	16%
3	2 Tahun	12	24%
4	> 2 Tahun	28	56%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.4 di atas, lama bekerja responden selama < 1 tahun sebanyak 2 karyawan (4%), kemudian lama bekerja 1 tahun sebanyak 8 karyawan (16%), kemudian lama bekerja 2 tahun sebanyak 12 karyawan (24%), kemudian lama bekerja >2 tahun sebanyak 28 karyawan (56%).

e. Status Pernikahan Responden

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

NO	Status Perkawinan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Belum Menikah	16	32%
2	Sudah Menikah	34	68%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang berstatus belum menikah sebanyak 16 karyawan atau (32%) dan yang sudah menikah sebanyak 34 (68%).

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Etos Kerja (X1)	EK1	0	0.00	3	6.00	15	30.00	23	46.00	9	18.00
	EK2	0	0.00	1	2.00	23	46.00	23	46.00	3	6.00
	EK3	2	4.00	2	4.00	15	30.00	23	46.00	8	16.00
	EK4	1	2.00	8	16.00	17	34.00	16	32.00	8	16.00
	EK5	0	0.00	0	0.00	18	36.00	21	42.00	11	22.00
	EK6	1	2.00	2	4.00	15	30.00	24	48.00	8	16.00
	EK7	2	4.00	8	16.00	15	30.00	20	40.00	5	10.00
Motivasi Kerja (X2)	M1	1	2.00	6	12.00	20	40.00	17	34.00	6	12.00
	M2	1	2.00	9	18.00	18	36.00	20	40.00	2	4.00
	M3	1	2.00	2	4.00	26	52.00	16	32.00	5	10.00
	M4	2	4.00	11	22.00	23	46.00	12	24.00	2	4.00
	M5	1	2.00	4	8.00	23	46.00	18	36.00	4	8.00
	M6	0	0.00	2	4.00	26	52.00	17	34.00	5	10.00
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0	0.00	4	8.00	17	34.00	16	32.00	13	26.00
	KK2	0	0.00	3	6.00	15	30.00	22	44.00	10	20.00
	KK3	0	0.00	5	10.00	13	26.00	26	52.00	6	12.00
	KK4	0	0.00	3	6.00	20	40.00	19	38.00	8	16.00
	KK5	1	2.00	0	0.00	20	40.00	19	38.00	10	20.00
	KK6	1	2.00	3	6.00	14	28.00	27	54.00	5	10.00
	KK7	3	6.00	3	6.00	22	44.00	13	26.00	9	18.00

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

a. Etos Kerja (X_1)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Etos Kerja Item 1, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral,46% responden menyatakan setuju, dan 18% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, 46% responden memberikan jawaban netral, 46% responden menyatakan setuju, dan 6% responden menyatakan sangat setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Item 3, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, 46% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16% responden menyatakan tidak setuju, 34% responden memberikan jawaban netral, 32% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 36% responden memberikan jawaban netral, 42% responden menyatakan setuju, dan 22% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, 48% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

b. Motivasi (X_2)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Motivasi Item 1, sebanyak 2% Responden menyatakan sangat tidak setuju, 12% responden menyatakan tidak setuju, 40% responden memberikan jawaban netral, 34% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakansangat setuju.

Item 2, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 18% responden menyatakan tidak setuju, 36% responden memberikan jawaban netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 4% responden menyatakan sangat setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Item 3, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 52% responden memberikan jawaban netral, 32% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 22% responden menyatakan tidak setuju, 46% responden memberikan jawaban netral, 24% responden menyatakan setuju, dan 4% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8% responden menyatakan tidak setuju, 46% responden memberikan jawaban netral, 36% responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 52% responden memberikan jawaban netral, 34% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Kinerja Karyawan Item 1, sebanyak 0% Responden menyatakan sangat tidak setuju, 8% responden menyatakan tidak setuju, 34% responden memberikan jawaban netral, 32% responden menyatakan setuju, dan 26% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, 44% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10% responden menyatakan tidak setuju, 26% responden memberikan jawaban netral, 52% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Item 4, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 40% responden memberikan jawaban netral, 38% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 40% responden memberikan jawaban netral, 38% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 28% responden memberikan jawaban netral, 54% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 6% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 44% responden memberikan jawaban netral, 26% responden menyatakan setuju, dan 18% responden menyatakan sangat setuju.

C. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala. Validitas item ditujukan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor item total. Jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel dikatakan valid apabila nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation > dari r-tabel.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membadingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedem* (df) = n-k-1 dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstuk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung dengan 30 – 2 – 1 atau df = 27 dengan *alpha* 0,05 didapat r_{table} 0,323 jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r_{table} dan nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Variabel	Item	Corrected Item_Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (X1)	EK1	0,714	0,323	*Valid*
	EK2	0,767		*Valid*
	EK3	0,671		*Valid*
	EK4	0,681		*Valid*
	EK5	0,691		*Valid*
	EK6	0,741		*Valid*
	EK7	0,778		*Valid*
Motivasi (X2	M1	0,606		*Valid*
	M2	0,808		*Valid*
	M3	0,550		*Valid*
	M4	0,606		*Valid*
	M5	0,525		*Valid*
	M6	0,636		*Valid*
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,791		*Valid*
	KK2	0,810		*Valid*
	KK3	0,721		*Valid*
	KK4	0,751		*Valid*
	KK5	0,661		*Valid*
	KK6	0,683		*Valid*
	KK7	0,552		*Valid*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa besarnya degree or freedom (df) dapat dihitung dari 30 – 2 – 1 atau df = 27 dengan alpha 0,05 maka didapatkan r_{tabel} 0,323. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Corelation) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r harus positif.Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwaitem memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,323) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Responden

Variabel	Item	Corrected Item_Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (X1)	EK1	0,682	0,243	*Valid*
	EK2	0,700		*Valid*
	EK3	0,656		*Valid*
	EK4	0,641		*Valid*
	EK5	0,591		*Valid*
	EK6	0,660		*Valid*
	EK7	0,659		*Valid*
Motivasi (X2	M1	0,653		*Valid*
	M2	0,561		*Valid*
	M3	0,697		*Valid*
	M4	0,470		*Valid*
	M5	0,546		*Valid*
	M6	0,558		*Valid*
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,697		*Valid*
	KK2	0,617		*Valid*
	KK3	0,713		*Valid*
	KK4	0,510		*Valid*
	KK5	0,646		*Valid*
	KK6	0,482		*Valid*
	KK7	0,513		*Valid*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari table 4.8 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *degree or freedom* (df) dapat dihitung dari 50 – 2 – 1 atau df = 47 dengan alpha 0,05 maka didapatkan r_{tabel} 0,243. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation)* lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r harus positif. Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,243) dan bernilai positif.Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu kewaktu. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60

Untuk menguji reabilitas instrumen non responden, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 30 orang.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Variabel	Reliability Coefitiens	*Alpha*	Keterangan
Etos Kerja (X1)	7 item	0,903	*Reliabel*
Motivasi (X2)	6 item	0,843	*Reliabel*
Kinerja Karyawan (Y)	7 item	0,902	*Reliabel*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*> 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X_1, X_2dan Y) dapat dikatakan reliabel

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Responden

Variabel	Reliability Coefitiens	*Alpha*	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,870	0,876	*Reliabel*
Motivasi (X2)	0,815	0,817	*Reliabel*
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,842	*Reliabel*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*> 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X_1, X_2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak biasa.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara yang dipakai untuk medeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungannya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Etos Kerja (X1)	.302	3.311
Motivasi (X2)	.302	3.311

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 sebesar 0,302, X2 sebesar 0,302, dan VIF masing-masing sebesar 3,311, 3,311. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokolerasi dapat digunakan pendekatan Durbin-Watson (Uji DW).

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	2,102
dL	1.462
dU	1.628

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil pada tabel 4.12 diatas menunjukakan pengujian autokolerasi dengan menggabungkan uji Durbin-Watson atau residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung DW sebesar 2,102 untuk menguji gejala autokolerasi maka angka d-hitung DW sebesar 2,102 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin-Watson dengan titik signifikasi α = 5% dari tabel d-statistik Durbin-Watson diperoleh nilai dL sebesar 1,462 dan dU 1,628 karena hasil pengujiannya adalah dU < d < 4-dU (1,628<2,102<2,372), maka tidak ada autokorelasi positif atau negatif dan menghasilkan kesimpulan di tolak.

3. Uji Normalitas

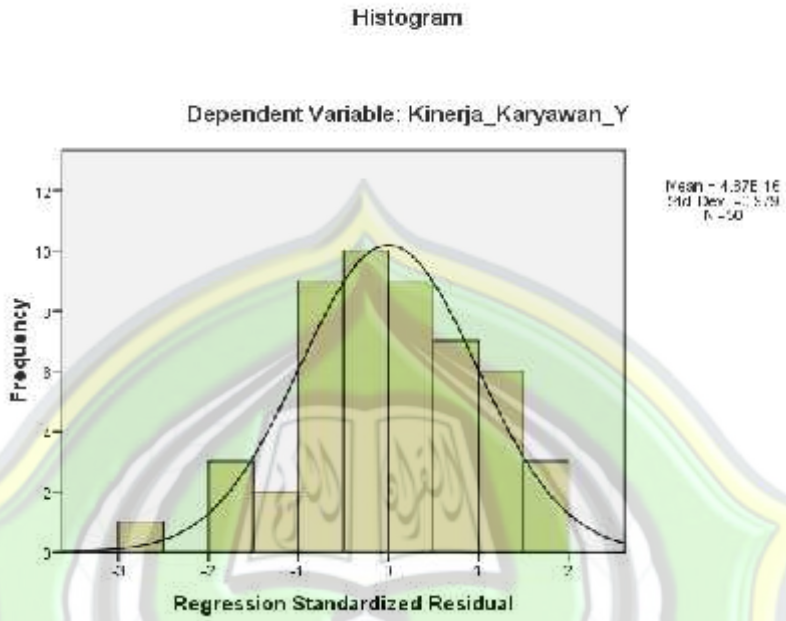
Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Gambar 4.3

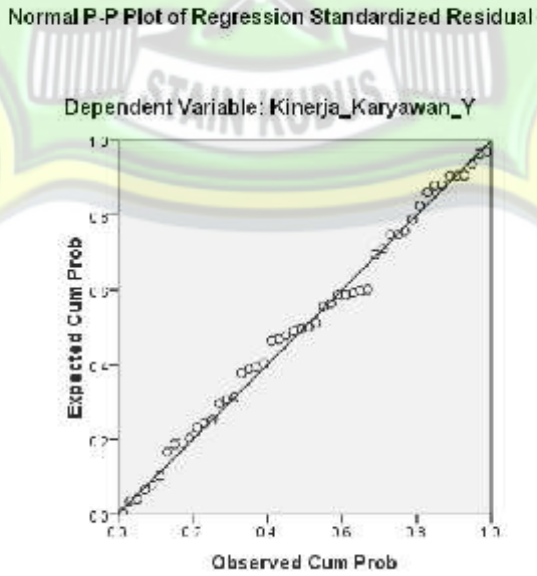
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Gambar 4.4

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

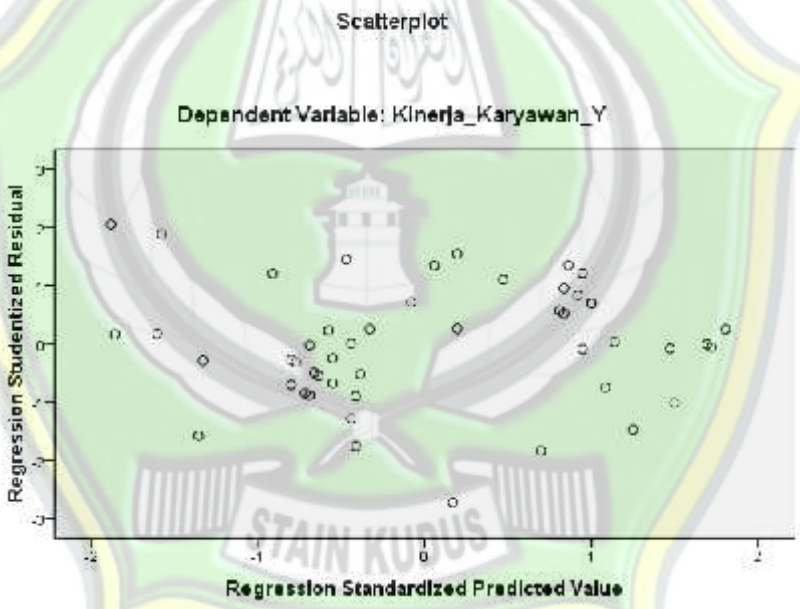
REPOSITORI STAIN KUDUS

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

4. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksikan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan secara positif atau negatif. Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil SPSS Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.081	1.970		2.072	.044
Etos_Kerja_X1	.520	.134	.539	3.872	.000
Motivasi_X2	.418	.168	.348	2.497	.016

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Dari tabel hasil spss diatas diperoleh persamaan regresi Pengaruh Etos Keja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 4{,}081 + 0{,}520X_1 + 0{,}418X_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Etos Kerja

X2 = Motivasi

a = Konstanta

e = Variabel independen lain di luar model regresi

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Nilai sebesar 4,081 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari dua variabel independen, maka variabel Kinerja Karyawan(Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 4,081.

Jika X1 (Etos Kerja) naik satu satuan maka nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,520. Menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor Etos Kerja (X1) tentang kinerja karyawan (Y) pada Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus sebesar 0,520 tanpa dipengaruhi faktor lain. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik etos kerja semakin meningkat kinerja karyawan.

Jika X2 (Motivasi) naik satu satuan maka nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,418. Menyatakan bahwa terjadi kenaikan pada faktor motivasi (X_2) dimana memberikan pengaruh kenaikan pada kinerja karyawan (Y) Pada Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus sebesar 0,418 tanpa dipengaruhi faktor lain. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin naik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji-T (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan. *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukan dengan t hitung. Secara lebih rinci t hitung dijelaskan dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.14

Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Interpretasi
Faktor Etos Kerja (X_1)	3,872	2,012	.000	Berpengaruh
Faktor Motivasi (X_2)	2,497	2,012	.016	Berpengaruh

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (etos kerja) menunjukkan t hitung sebesar 3,872 dengan t tabel 2,012 dan *ρ value* sebesar 0,000 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,872 > 2,012). Dengan demikian etos kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus.

Sedangkan variabel bebas (motivasi) menunjukkan t hitung sebesar 2,497 dengan t tabel 2,012 dan *ρ value* sebesar 0,016 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,497 > 2,012). Dengan demikian motivasi merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji signifikan dan parameter simultan dilakukan dengan uji statistik F.

Kesimpulan diambil dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Ho ditolak (ada pengaruh)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Ho diterima (tidak ada pengaruh)

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.343	2	346.171	61.892	.000[a]
	Residual	262.877	47	5.593		
	Total	955.220	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Etos_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Dari tabel hasil spss di atas dapat dilihat bahwa besarnya F_{hitung} adalah sebesar 61,892, dengan nilai F_{tabel} 2,802 serta tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan menandakan bahwa ada pengaruh, sehingga dapat dikatakan bahwa Etos Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (etos kerja (X_1) motivasi (X_2)) secara serentak terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan (Y)). Bila R^2 mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung/terikat semakin besar. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851[a]	.725	.713	2.365	2.102

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Etos_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel hasil olah spss diatas menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Etos Kerja dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 72,5%. Atau kedua variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Etos Kerja dan Motivasi) mampu menjelaskan sebesar 72,5% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya 27,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

F. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

   Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (Etos Kerja) menunjukkan t hitung sebesar 3,872 dengan t tabel 2,012 dan *ρ value* sebesar 0,000 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,872 > 2,012). Dengan demikian Etos Kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus.

   Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan "Ada pengaruhpositif dan signifikan dari variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Lida Jaya". Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Etos Kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu etos kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan, agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

   Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (Motivasi) menunjukkan t hitung sebesar 2,497 dengan t tabel 2,012 dan *ρ value* sebesar 0.016 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Karena Motivasi memiliki koefisien positif dengan demikian Motivasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pula.

   Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan "Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan". Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa motivasi memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja karena memberikan pengaruh yang positif. Dengan motivasi karyawan mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F yaitu untuk variabel bebas (Etos Kerja dan Motivasi) menunjukkan F hitung 61,892 dengan F tabel 2,802 dan *ρ value* sebesar 0,000 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel (61,892>2,802). Dengan demikian Etos Kerja dan Motivasi secara bersama-sama merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus". Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa etos kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja yang dimiliki oleh seorang atau pegawai akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Motivasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dengan etos kerja dan motivasi yang tinggi dari karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya peningkatan pada perusahaan.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel etos kerja yang diukur melalui dimensi profesionalitas kerja dan semangat kerja yang tinggi merupakan dimensi yang memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Dari setiap dimensi ini memiliki indikator yang digunakan sebagai pengukuran yang lebih detail, sehingga dapat mengetahui hasil penelitian secara efektif.

Profesionalitas kerja yang terdiri dari menghargai waktu, memiliki moralitas yang bersih, memiliki komitmen, disiplin tinggi, kuat pendirian, berani menghadapi tantangan dan memiliki jiwa kepemimpinan. Dan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

semangat kerja tinggi yang meliputi percaya diri, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, pantang menyerah dan berorientasi pada produktifitas merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Jika faktor profesionalitas dan semangat kerja tinggi mampu diterapkan pada karyawan konveksi Lida Jaya maka akan meningkatkan pendapatan perusahaan.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat kerja dan pantang menyerah. Mampu memprioritaskan pada hasil terbaik yang akan dicapai.

Hal ini sesuai dengan teori Jansen Sinamu bahwa etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar. Dan juga teori Biatna yang menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi seyogyanya juga harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan kalau memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Faktor etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus, artinya etos kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik etos kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri, Andi dan Khomariyah yang menghasilkan penelitian bahwa etos kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dedi, Lubis dan Muhammad yang mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga ternyata bahwa etos kerja memang benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat seseorang bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta bertanggung jawab dengan baik sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi maka kinerja akan semakin meningkat. Motivasi merupakan sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu dihadapkan oleh, motif, harapan, dan insentif. Dengan motivasi karyawan mau bekerja dengan ihklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Motivasi yang diukur melalui dimensi kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung, faktor interpersonal, dan perkembangan karir merupakan dimensi yang memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Dari setiap dimensi ini memiliki indikator yang digunakan sebagai pengukuran yang lebih detail, sehingga dapat mengetahui hasil penelitian secara efektif.

Dalam suatu perusahaan setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda, tenaga kerja masing-masing organisasi mungkin memiliki

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

karakteristik yang berbeda-beda, dan pada waktu yang berbeda atau lokasi yang berbeda mungkin ada keadaan yang berbeda yang mempengaruhi motivasi dan strategi pemberdayaan dalam berbagai cara. Untuk memenuhi tantangan memotivasi karyawan, seorang pemimpin harus memperhatikan konteks dimana ini sedang dilakukan. Pemimpin juga perlu memahami tantangan dari siklus usaha motivasi. Dengan adanya motivasi yang diinginkan oleh suatu organisasi/perusahaan dapat tercapai, oleh sebab itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, dengan kurangnya motivasi di Konveksi Lida Jaya, pimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga kinerja mampu optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Abraham Maslow bahwa dalam teorinya mengetengahkan tingkatan *(herarchi)* kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Frederick Hezberg bahwa motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan Teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan atau keahlian yang memungkinkan seseorang pekerja mencari suatu prestasi.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,016 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Faktor Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus, artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmila, Mahlia dan Nurdjanah yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu dihadapkan oleh, motif, harapan, dan insentif. Dengan motivasi karyawan mau bekerja dengan ihklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Iva, Musadieq, dan Hamidah yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dengan kinerja karyawan. Motivasi sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

3. Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa etos kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus. Etos kerja dan motivasi merupakan dua faktor yang sangat penting bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Setiap

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

pegawai atau karyawan harus memiliki etos kerja yang baik, karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen tinggi dari setiap pegawai.

Selain etos kerja, motivasi kerja juga memiliki peran dalam menciptakan kinerja organisasi yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila motivasi kerja mendukung strategi perusahaan. Etos kerja dan motivasi sangat dibutuhkan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus karena sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Jansen Sinamu yang mengatakan bahwa etos kerja sebagai perilaku khas suatu komunitas atau organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar. Etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat dan memiliki motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Nasution, Ridwan dan Ivo, yang menemukan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh seorang atau karyawan akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan keletihan fisik atau mental yang rendah. Etos kerja mampu menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yakni sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Jadi Etos

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Kerja dan Motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri, Andi dan Komariyah yang mengatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara etos kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Ivo, Ridwan, Nurazi dan Nasution yang menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan motivasi dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

http://eprints.stainkudus.ac.id