

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan UKM Konveksi “Renando Sport”

UKM konveksi “Renando Sport” adalah suatu perusahaan konveksi yang bergerak dalam produksi tas. UKM Renando merupakan usaha yang dirintis bapak Efendi pada tahun 1998, bapak dengan satu anak ini mempunyai kenangan suka duka dalam berwirausaha, awal mula pada kala itu beliau bekerja di konveksi Bapak H. Kamastam (almarhum) yang dianggap sebagai guru dan bos. Beliau menjadi karyawan menjahit selama 5 sampai 6 tahun dengan upah waktu itu sekitar Rp. 25.000 rupiah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan istri dan anaknya di waktu yang akan datang. Pada usia 25 tahun beliau berfikir sampai kapan menjadi karyawan penjahit yang hanya upahnya Rp. 25.000 rupiah. Beliau menemui dan meminta izin kepada bapak H. Kamastam untuk mengizinkannya menjual produknya. Tanggapan bapak H. Kamastam “orang jualan tidak segampang dipikirkan apalagi kamu bukan seorang marketing atau pemasaran dan waktu itu mau dijual dimana”. Sebelum itu saya menguping dekat dengan bos-bos dan ada yang bilang bahwa pasar yang sedang ramai yaitu pasar Salatiga dan Magelang.¹

Akhirnya beliau memutuskan untuk menjualnya dipasar Salatiga. Pada hari itu beliau diajak ke gudang untuk memilih beberapa tas untuk dijual. Beliau mengambil 1 lusin per model sampai 2 karung besar. Paginya beliau meminta izin kepada orang tuannya, itupun beliau tidak tau pasar salatiga tempatnya dimana karena beliau tidak tau arah ke Salatiga. Beliau tanya-tanya untuk sampai dipasar salatiga, akhirnya beliau sampai dipasar salatiga dengan susah payah membawa 2 karung tersebut. Sesampai dipasar salatiga beliau menawarkan produk yang dibawa dan banyak

¹Hasil wawancara dengan Bapak Efendi UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus, Tanggal: 15 September 2018, Pukul: 13:30 WIB.

penolakan yang diterima hampir semua penolakan sama seperti pak sudah ada pelanggan, sepi, tidak ngambil dulu pak. Bapak Efendi berangkat dengan adiknya yang masih duduk dibangku SMA..Beliau membawa 2 karung besar yang berisi 400 pcs hanya laku 2 biji itupun pulang sampai larut malam. Beliau menunggu bus sampai jam 9 malam dengan sekian bus yang tidak mau berhenti karena faktor penumpang penuh. Tiba-tiba ada bus tanpa beliau stop bus tersebut berhenti didepan beliau menyuruhnya naik kebusnya. Setelah masuk beliau tidak ada satupun penumpang didalamnya. Beliau diantara sampai didepan mall matahari dan dijemput oleh orang tuanya. Orang tuannya berfikiran kenapa kembali dengan dua karung seperti yang dibawa ternyata tidak laku. Pagi harinya beliau meminta izin kepada bosnya untuk membawa satu karung besar karena kejadian kemarin beliau berfikir membawa 2 karung besar cuma laku 2 biji.²

Akhirnya beliau memutuskan untuk membawa 1 karung saja, beliau membawa 1 karung dan kembali menjualnya dipasar Salatiga.Beliau berangkat kepasar Salatiga sendirian tanpa ditemani adiknya.Setelah sampai dipasar Salatiga ada orang yang mendekati bapak Efendi dan bertanya “jualan apaan pak”. Bapak Efendi menjawab “jualan tas pak dan ditunjukkan semua harga produknya”. Akhirnya bapak tadi membeli semua tas 1 karung yang dibawanya dengan kesepakatan pembayaran dillakukan separo dulu baru besok sisannya bisa diambil. Bapak Efendi memutuskan untuk menyerahkan semua tas yang dibawanya. Beliau pulang disambut kedua orang tuannya dan kaget melihat tas yang dibawa tidak ada yang tersisa satu pun. Beliau meminta bapaknnya untuk menjual sepeda untuk menutupi tas yang dijualnya karena di hutang. Dengan pengalaman pasar yang dimiliki beliau dan peminat pasar yang bagaimana, akhirnya memutuskan untuk berhenti dan mendirikan sendiri ditahun 1998.Beliau menjahit tasnya sendiri.Pada tahun 2002 mempunyai 4 pegawai dan tahun 2005 mempunyai pegawai 9 orang.Namun diakhir

²Ibid.,

tahun 2005 perusahaan beliau bangkrut atau kolep yang disebabkan dampak kebakaran 1 bulan 2 kali fokus dipasar di Wonosobo.

Tahun 2006 memulai usahanya kembali. di tahun 2007 beliau memiliki karyawan 2 orang. Dan hingga saat ini jumlah karyawannya sekitar 43 terdapat di tiga tempat yaitu Padurenan Gebog, Loram Wetan, dan Loram Wetan Jadi Kudus.³ Dari situlah sejarah berdirinya usaha konveksi Renando Sport Konveksi yang didirikan oleh Bpk Husuf Effendi.

2. Visi Misi dan Tujuan UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus

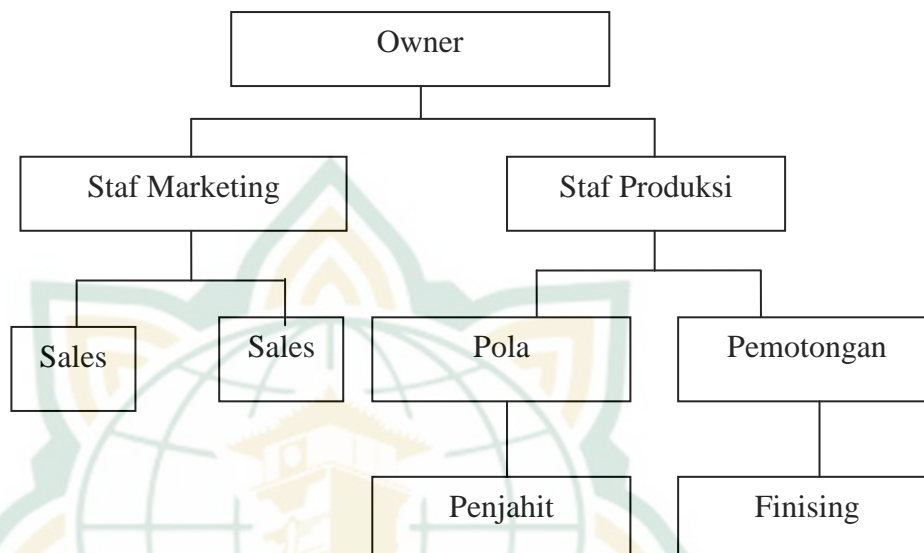
- a. **Visi:** Terwujudnya perusahaan yang unggul, produktif, dan kompetitif.
- b. **Misi:**
 - 1) Memperluas lapangan kerja untuk kemakmuran masyarakat sekitar.
 - 2) Menjadi perusahaan yang terdepan dibidangnya.
 - 3) Memuaskan konsumen.
- c. **Tujuan**
 - 1) Menciptakan tenaga kerja yang ahli dan kompeten.
 - 2) Terus berinovasi dan meningkatkan marketing demi kemajuan perusahaan.
 - 3) Mendorong berkembangnya ekonomi kreatif dan sektor usaha kecil dan menengah.

3. Struktur Organisasi UKM Konveksi “Renando Sport”

Berikut adalah bagian struktur organisasi pada UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus:

³Hasil wawancara dengan Bapak Efendi UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus, Tanggal: 18 September 2018, Pukul: 14:30 WIB.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Struktur Organisasi UKM Konveksi “Renando Sport”.

4. Produk Yang Dihasilkan

Perusahaan konveksi Renando Sport memproduksi berbagai macam tas. Beberapa produk tas yang dihasilkan oleh Renando asport adalah:⁴

- a. Tas sekolah
- b. Tas wanita
- c. Tas fasion
- d. Tas remaja, dll.

5. Sistem di UKM Konveksi Tas “Renando Sport”

Perusahaan Konveksi “Renando Sport” mempunyai sistem yang mengadopsi seperti pabrik diantaranya:

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan
- c. Hak yang diberikan kepada karyawan gaji pokok
- d. Memberikan pesangon minimal 3 tahun

⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Sutarwi, UKM “Renando Sport”, pada tanggal 21 Februari 2018, pukul 09:00 WIB.

B. Deskripsi Hasil Data Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden yaitu karyawan di UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus adalah:

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	17-26	30	69,8%
2.	27-36	10	23,3%
3.	37-46	3	7,0
Jumlah		43	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa responden yang berusia 17-26 tahun sebanyak 30 (69,8%), dan yang berusia 27-36 tahun sebanyak 10 (23,3%), yang berusia 37-46 tahun sebanyak 3 (7,0%). Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan UKM Konveksi “Renando Sport” berusia 17-26 tahun.

b. Jenis Kelamin Responden

Adapun data dan presentase mengenai perbandingan jenis kelamin karyawan pada UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	Laki-Laki	26	60,5%
2.	Perempuan	17	39,5%
Jumlah		43	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 karyawan (60,5%), dan perempuan sebanyak 17 karyawan (39,5%). Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan UKM Konveksi “Renando Sport” adalah laki-laki

c. Jenis Pekerjaan Responden

Adapun data mengenai jabatan karyawan UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase %
1.	Penjahit	30	69,8%
2.	Harian	4	9,3%
3.	Membuat pola	5	11,6%
4.	Penjaga Toko	2	4,7%
5.	Motong	2	4,7%
Jumlah		43	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini di bagian penjahit sebanyak 30orang (69%), di bagian harian sebanyak 4orang (9,3%), di bagian jaga toko sebanyak 2 orang (4,7%), di bagian membuat pola sebanyak 5orang (11,6%), di bagian motong sebanyak 2orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagaian besar responden berkerja di bagaian penjahit.

d. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai berapa lama menjadi karyawan UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	LMK	Jumlah Responden	Presentase %
1.	<5 tahun	23	53,5%
2.	>5 tahun	20	46,5%
Jumlah		43	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan UKM Konveksi “Renando Sport” adalah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 23 orang (53,5%), sedangkan yang lebih dari 5 tahun sebanyak 20 (46,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah bekerja kurang dari 5 tahun.

e. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan UKM Koneksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Responden (Karyawan)	Presentase %
1.	SMA / Sederajat	3	7,0%
2.	SMP / Sederajat	15	34,9%
3.	SD / Sederajat	25	58,1%
Jumlah		43	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 3 orang (7,0%), SMP 15 orang (34,9%) dan SD 25 orang (58,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan responden sebagian besar adalah di tingkat SD.

2. Deskripsi Angket

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang kepribadian Islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di UKM Konveksi “Renando Sport” sebagai berikut:

a. Variabel Kepribadian Islami (X1)

Kepribadian Islami merupakan suatu kepribadian yang terbentuk dari dua aspek, yaitu aspek intelektual Islam dan aspek spiritual Islam. Maksud dari intelektual Islam adalah aktivitas Islam, serta berdasarkan landasan teori yang integral tentang alam, manusia dan kehidupan. Intelektual Islam ini berpijak pada keimanan terhadap adanya Allah swt. Segala hal gaib lainnya. Kemudian, yang dimaksud dengan spiritual Islam adalah kualitas spiritual yang bisa mengendalikan serta mengarahkan naluri manusia sesuai dengan hukum Allah swt.⁵

Tabel 4.7

Frekuensi Variabel Kepribadian Islami (X₁)

Variabel	Item	Tota 1 SS	%	Tota 1 S	%	Tota 1 N	%	Tota 1 TS	%	Tota 1 STS	%
Kepribadian Islami (X1)	P1	15	34.9	19	44.2	3	7.0	4	9.3	2	4.7
	P2	3	7.0	25	58.1	9	20.9	2	4.7	4	9.3
	P3	6	14.0	18	41.9	15	34.9	4	9.3	0	0
	P4	10	23.3	23	53.5	3	7.0	5	11.6	2	4.7
	P5	6	14.0	26	60.5	7	16.3	2	4.7	2	4.7

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dipahami bahwa: pada **item 1**, sebanyak 4.7% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9.3% responden menyatakan tidak setuju, 7.0% responden menyatakan netral, 44.2% responden menyatakan setuju, dan 34.9% responden menyatakan sangat setuju.

⁵ Fathi Yakan, Loc. Cit.

Item 2, sebanyak 9.3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2.7% responden menyatakan tidak setuju, 20.9% responden menyatakan netral, 58.1% responden menyatakan setuju, dan 7.0% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9% responden menyatakan tidak setuju, 34.9% responden menyatakan netra, 41.9% responden menyatakan setuju, dan 14.0% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 4.7% responden menyatakan sangat tidak setuju, 11.6% responden menyatakan tidak setuju, 7.0% responden menyatakan netral, 53.5% responden menyatakan setuju, dan 23.3% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 4.7% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4.7% responden menyatakan tidak setuju, 16.3% responden mneyatakan netral, 60.5% responden menyatakan setuju, dan 14.0% responden menyatakan sangat setuju.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima pekerja atau karyawan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan berdasarkan kontribusi maupun produktivitas pekerja atau karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.⁶

Tabel 4.8

Frekuensi Variabel Kompensasi

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kompensasi (X2)	P1	10	23.3	22	51.2	6	14.0	2	4.7	3	7.0
	P2	13	30.2	18	41.9	7	16.3	4	9.3	1	2.3
	P3	16	37.2	17	39.5	5	11.6	3	7.0	2	4.7
	P4	12	27.9	19	44.2	8	18.6	3	7.0	1	2.3

⁶Kasmir, Loc. Cit.

	P5	12	27.9	14	32.6	10	23.3	4	9.3	3	7.0
	P6	18	41.9	13	30.2	8	18.6	3	7.0	1	2.3
	P7	16	37.2	12	27.9	11	25.6	2	4.7	2	4.7

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami bahwa: pada **item 1**, sebanyak 23.3% responden menjawab sangat setuju, 51.2% responden menjawab setuju, 14.0% responden menjawab netral, 4.7% responden menjawab tidak setuju, dan 7.0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 2, sebanyak 30.2% responden menjawab sangat setuju, 41.9% responden menjawab setuju, 16.3% responden menjawab netral, 9.3% responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 3, sebanyak 37.2% responden menjawab sangat setuju, 39.5% responden menjawab setuju, 11.6% responden menjawab netral, 7.0% responden menjawab tidak setuju, dan 4.7% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 4, sebanyak 27.9% responden menjawab sangat setuju, 44.2% responden menjawab setuju, 18.6% responden menjawab netral, 7.0% responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 5, sebanyak 27.9% responden menjawab sangat setuju, 32.6% responden menjawab setuju, 23.3% responden menjawab netral, 9.3% responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 6, sebanyak 41.9% responden menjawab sangat setuju, 30.2% responden menjawab setuju, 18.6% responden menjawab netral, 7.0% responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 7, sebanyak 37.2% responden menjawab sangat setuju, 27.9% responden menjawab setuju, 25.6% responden menjawab netral, 4.7%

responden menjawab tidak setuju, dan 4.7% responden menjawab sangat tidak setuju

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁷

Tabel 4.9
Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kinerja Karyawan (Y)	P1	30	69.8	9	20.9	3	7.0	0	0	1	2.3
	P2	19	44.2	11	25.6	8	18.6	4	9.3	1	2.3
	P3	17	39.5	13	30.2	8	18.6	4	9.3	1	2.3
	P4	16	37.2	12	27.9	9	20.9	5	11.6	1	2.3
	P5	14	32.6	16	37.2	11	25.6	1	2.3	1	2.3
	P6	13	30.2	18	41.9	8	18.6	3	7.0	1	2.3

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami bahwa: pada **item 1**, sebanyak 69.8% responden menjawab sangat setuju, 20.9% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab netral, 7.0% responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 2, sebanyak 44.2% responden menjawab sangat setuju, 25.6% responden menjawab setuju, 18.6% responden menjawab netral, 9.3% responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 3, sebanyak 39.5% responden menjawab sangat setuju, 30.2% responden menjawab setuju, 18.6% responden menjawab netral, 9.3%

⁷ Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 95.

responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 4, sebanyak 37.2% responden menjawab sangat setuju, 27.9% responden menjawab setuju, 20.9% responden menjawab netral, 11.6% responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 5, sebanyak 32.6% responden menjawab sangat setuju, 37.2% responden menjawab setuju, 25.6% responden menjawab netral, 2.3% responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item 6, sebanyak 30.2% responden menjawab sangat setuju, 41.9% responden menjawab setuju, 18.6% responden menjawab netral, 7.0% responden menjawab tidak setuju, dan 2.3% responden menjawab sangat tidak setuju.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner.⁸ Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor masing-masing item dengan total skor item dan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk degree of freedom ($df = n - 2$, n adalah jumlah sampel) dengan nilai signifikansi dari alpha 0,05. Jika semua item pertanyaan mempunyai nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka indikator tersebut dinyatakan valid.⁹ Besarnya df dapat dihitung $43-2$ atau df 41 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,300 dan r hitung diperoleh dari r pearson masing-masing item dengan total. Berdasarkan data tabel dibawah menunjukkan bahwa uji validitas instrumenn tiap variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa tiap pertanyaan angket memiliki nilai yang lebih besar dari R tabel.

⁸ImamGhazali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001, hlm. 49.

⁹Sumanto, Op. Cit., hlm. 87-88.

Adapun hasil pengujian validitas masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R hitung (Pearson Correlation)	Keterangan
Kepribadian Islami(X1)	P1	0,795	Valid
	P2	0,602	Valid
	P3	0,383	Valid
	P4	0,846	Valid
	P5	0,499	Valid
Kompensasi (X2)	P1	0,620	Valid
	P2	0,565	Valid
	P3	0,589	Valid
	P4	0,386	Valid
	P5	0,574	Valid
	P6	0,623	Valid
	P7	0,443	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,359	Valid
	P2	0,380	Valid
	P3	0,471	Valid
	P4	0,458	Valid
	P5	0,329	Valid
	P6	0,341	Valid

Berdasarkan hasil uji di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan mempunyai nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Sehingga tidak ada item instrument yang harus digugurkan atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.¹⁰ Kriteria bahwa instrumen itu dikatakan reliable, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik standardized item alpha (SIA) lebih besar dari nilai reabilitas yang diperoleh yaitu 0,60. Sebaliknya jika Cronbach Alpha angka koefisien lebih kecil ($<0,60$), maka dikatakan tidak reliable.¹¹ Hasil analisis reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefiens	Alpha	Keterangan
Kepribadian Islami (X ₁)	5 item	0,613	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	7 item	0,602	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0,614	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian standardized item alpha variabel kepribadian Islami (X₁), kompensasi (X₂) dan pada variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai reabilitas yang diperoleh, yaitu 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel (X₁, X₂ dan Y) dapat dikatakan item yang akan di uji adalah reliable.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.12
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Nilai	Keterangan
Normalitas	data tersebar disepanjang garis diagonal dengan tidak	Data terdistribusi Normal

¹⁰Imam Ghazali, Op. Cit., hlm. 45-46.

¹¹ Sumanto, Loc. Cit.

	membentuk pola tertentu. Dilihat dari gambar normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.	
Multikolinieritas	VIF X1: 1,011 Tolerance: 0,989 VIFX2: 1,011 Tolerance: 0,989	- Tidak terjadi Multikolinieritas - Tidak terjadi Multikolonieritas
Heteroskedastisitas	Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah sumbu TI. Dilihat dari gambar Scatter Plott.	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson: 1,625	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber data: Data primer yang di olah

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal. Cara menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histogram atau Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya.¹² Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram pada gambar, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan gambardi atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data

¹²Imam Ghazali, Op. Cit., 147.

yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

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. Suatu regresi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$.¹³ Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel kepribadian Islam dan kompensasi sebesar (0,989), dan nilai VIF masing-masing variabel kepribadian Islam dan kompensasi sebesar (1,011). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki $\text{tolerance} \leq 0,10$ dan tidak ada variabel bebas yang memiliki $\text{VIF} \geq 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas.¹⁴ Pengujian uji heteroskedastisitas dapat disajikan sebagai berikut:

Dari grafik scatterplot dapat yang berada dilampiran diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar secara acak, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

¹³Ibid, hlm. 96.

¹⁴Imam Ghazali, Ibid, hlm. 69.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan 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. Model pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW).¹⁵

Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,625. Durbin-Watson akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) = 43 dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$) di peroleh nilai dL sebesar 1,415 , dU sebesar 1,6091 dan $4-dU$ = 2,390, maka nilai DW lebih besar dari batas dalam (dU) dan kurang dari ($4-dU$) atau $dU < DW < 4-dU$ ($1,415 < 1,625 < 2,390$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

E. Hasil Analisis Data

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis	Nilai Hipotesis	Keterangan
Analisis regresi Berganda	B Constanta : 11,534 B X1 : 0,202 B X2 : 0,280	Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepribadian Islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
Uji Signifikansi Parameter individual (uji T)	t X1 : 2,254 Sig. (0,030) t X2 : 4,001 Sig. : (0,000)	- Kepribadian Islami berpengaruh positif terhadap kinerja - Kompensasi

¹⁵Duwi Priyatno, Paham Analisis Data Dengan SPSS, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm. 87.

		berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Uji Koefisien secara simultan (uji F)	F : 11,610 Sig. (0,000)	Kepribadian Islami dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Koefisien Determinasi (R ²)	R ² : 0,367 R : 606	Pengaruh kepribadian Islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7%

Sumber data : Data primer yang di olah

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.¹⁶ Dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS for windows versi 16.0 .

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1= 0,202$, $X_2=0,280$ dan konstanta sebesar 11.534 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,534+ 0,202X_1+ 0,280X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

¹⁶ Ibid, hlm. 61.

- X_1 = Variabel independen (kepribadian Islam)
 X_2 = Variabel independen (kompensasi)
 a = Nilai intercept (konstanta)
 b_1 = Koefisien regresi kepribadian Islam dengan kinerja karyawan
 b_2 = Koefisien regresi kompensasi dengan kinerja karyawan

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (Y) sebesar 11,534, artinya jika variabel kepribadian Islam (X_1) dan kompensasi (X_2) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 11.534.
- b. Koefisien regresi kepribadian Islam (X_1) sebesar 0,202. Hal ini berarti setiap ada peningkatan faktor kepribadian Islami (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 20,2% dengan anggapan variabel kompensasi (X_2) bernilai konstan atau tetap. Koefisiensinya bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepribadian Islam dengan kinerja karyawan, semakin baik kepribadian Islam, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,280. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kompensasi (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 28% dengan anggapan variabel kepribadian Islam (X_1) bernilai konstan atau tetap. Koefisiensinya bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Cara menentukan t tabel ialah tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Maka tabel distribusi t diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df $(43-2-1) = 40$ dengan tingkat signifikansi 5%, dengan pengujian dua sisi hasil

diperoleh untuk t tabel sebesar 2,021. Sedangkan kriteria pengujianya adalah apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.¹⁷ Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Uji Hipotesis Variabel Kepribadian Islam

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel kepribadian Islami diperoleh t_{hitung} bernilai positif artinya kepribadian Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UKM Konveksi Tas “Renando Sport”. T_{hitung} sebesar 2,254 dengan tingkat signifikansi 0,030. Oleh karena nilai t_{hitung} (2,254) $>$ t_{tabel} (2,021) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kepribadian Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UKM Konveksi Tas “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus, sehingga H_1 diterima.

b. Uji Hipotesis Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UKM Konveksi Tas “Renando Sport”. T_{hitung} 4,001 sebesar dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} (4,001) $>$ t_{tabel} (2,021) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UKM Konveksi Tas “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus, sehingga H_2 diterima.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka hipotesis diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.¹⁸

Dari hasil analisis uji F didapat F_{hitung} sebesar 11,610 dengan tingkat signifikansi 0,000. Pada F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%, dk pembilang

¹⁷Ibid, hlm. 68-69.

¹⁸Ibid, hlm. 67.

= 2 dan penyebut $dk = 43$, sehingga diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,23. Jadi, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11,610 > 3,23$) dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000 karena probabilitas $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya kepribadian Islam dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Konveksi Tas “Renando Sport”.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.¹⁹ Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dilihat dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0,367 atau 36,7%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepribadian Islam dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 35,4%. Sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Pengaruh Kepribadian Islam terhadap Kinerja Karyawan di UKM Konveksi Tas “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah memuktikan terdapat pengaruh positif antara kepribadian Islami terhadap kinerja karyawan. Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 43-2-1=40$. Diperoleh t tabel 2,021. Hasil pengujian statistik kepribadian Islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,254 dengan tingkat signifikansi 0,030. Oleh karena nilai t hitung ($2,254 > t$ tabel ($2,021$)) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kepribadian Islami berpengaruh signifikan

¹⁹Ibid, hlm. 66.

terhadap kinerja karyawan di UKM Konksi Tas “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus.

Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian Islami terhadap kinerja karyawan pada UKM Konveksi Tas “Renndo Sport” Padurenan Gebog Kudus. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa epribadian Islami sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika sifat kepribadian Islami yang baik terus ditingkatkan maka karyawan akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Kepribadian Islami yang ditandai beberapa faktor seperti salamul aqidah, mujahatul linafsi, matinul ukhluq, qowiyyul jismi, sholihul ibadah islamiyah. Meskipun kepribadian Islami di UKM “Renando Sport” dipandang baaik dengan bersikap ramah, dapat dipercaya, mudah memaafkan dan bersikap baik dalam urusan orang lain. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden menanggapi kuesioner yang hasilnya bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju netral dengan presentase 34,9%, dan di ikuti dengan jawaban setuju dengan presentase 58,1% menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menjawab tentang bersikap ramah, dapat dipercaya mudah memaafkan dan bersikap baik kepada sesame karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan UKM “Renando Sport” mayoritas karyawannya saling membantu dan bersikap baik kepada karyawan lainnya serta saling memaafkan kesalahan orang lain.

Pengaruh kepribadian Islami terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator bersikap baik pada karyawan lain, bersikap ramah dan memaafkan. Skor terendah terdapat pada item menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya. Hasil ini sesuai dengan teori dari Fatin bahwa Kepribadian Islami adalah aktivitas berfikir yang lahir berdasarkan islam dalam segenap urusan baik urusan akidah,

syariat dan perilaku khusus maupun perilaku umum sebagai aktivitas berpikir dengan melakukan interpretasi terhadap segala peristiwa, menganalisis dan memutuskannya berdasarkan pandangan Islam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandari dan Amin Susilo tentang Pengaruh Kepribadian Islami terhadap kinerja karyawan dinas luar asuransi jiwa dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antar kepribadian Islam terhadap kinerja karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa.²⁰

Hasil penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa kepribadian Islam mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga menurut hasil penelitian ini semakin baik kepribadian Islam maka kinerja karyawanpun akan meningkat. Karena tanpa dukungan kepribadian karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di UKM Konveksi Tas “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UKM “Renando Sport” Gebog Kudus dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator dua indikator yaitu item pertama gaji yang diterima sesuai harapan dan item kedua, besarnya kecelakaan kerja sesuai dengan resiko pekerjaan. Skor terendah terdapat pada item ke empat indikator bonus yang diterima sebanding dengan waktu kerja lembur.

Konveksi Renando Sport dipimpin oleh Bapak Efendi merupakan pemilik sekaligus pemimpin. Beliau memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya secara langsung tanpa diwakili oleh siapapun. Dalam menetapkan kompensasi beliau melihat dari beberapa aspek seperti:

²⁰Any Isvandari dan Amin Asusilo, Pengaruh Kepribadian Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Dieng Malang, Jurnal JIBEKA Volume 8 No. 2 Agustus 2014, STIE Asia Malang, Malang, 2014, hlm. 5.

jumlah produk yang dihasilkan dan lain sebagainya. Pada dasarnya dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat sangat diperlukan agar setiap karyawan merasa puas dengan dan loyal terhadap perusahaan. Karyawan merasa bahwa selama ini kinerjanya dihargai dan sebanding dengan kompensasi yang didapat. Selain dengan memberikan kompensasi yang tepat akan membuat para karyawan berlomba-lomba untuk meningkatkan hasil kerja supaya mendapatkan kompensasi yang lebih dari biasanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi dipersepsikan dengan cukup baik oleh karyawan Renando Sport seperti adanya pemberian kompensasi secara langsung ataupun tidak langsung berupa darmawisata atau yang lainnya untuk karyawan guna meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dalam bukunya mengatakan “ Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.”

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan artinya dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima pekerja atau karyawan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan berdasarkan kontribusi maupun produktivitas pekerja atau karyawan pada suatu

organisasi atau perusahaan.²¹ Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan akan mendorong karyawan untuk berkerja secara optimal dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dwi Novianto, bahwa terdapat teori kompensasi diantaranya faktor gaji, bonus, insentif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan. Faktor tersebutlah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila diantara salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan tidak meningkat. Penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmndari, tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²² Hasil penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

²¹Ibid, hlm. 155.

²²Nuraini Firmandari, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta, Jurnal Ekbis, Volume IX No. 1, Desember 2014, ISSN:1907-9109, Universitas Sunan Kalijaga, Sunan Kalijaga, 2014, Hlm. 25 – 34.