

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

###### a. Sejarah Berdirinya UMKM HAFIDZ Collection

Sejarah berdirinya HAFIDZ Collection ini berawal dari pemilik dan manajer yaitu bunda Nur Khalimah yang pada waktu itu sedang menjadi mahasiswa di salah satu Akademi Kebidanan swasta di kabupaten Kudus, pada tahun 2012 yang kebetulan beliau masih menjadi mahasiswa semester 4 ini menikah, setelah menikah bunda Nur Khalimah ini masih semangat dan berusaha untuk tetap melanjutkan studinya. Namun, pihak akademik kampus mengharuskan mahasiswa yang sudah menikah wajib mengikuti program KB (Keluarga Berencana).

Hal tersebut membuat bunda Nur Khalimah ini menjadi bingung apakah tetap melanjutkan kuliah ataukah memulai berbisnis. Setelah menimbang dan musyawarah bersama suami, akhirnya bunda Nur Khalimah ini memutuskan untuk berbisnis saja. Karena aturan kampus yang mengharuskan mahasiswa yang sudah menikah untuk ikut program KB dianggap sangat memberatkan bunda Nur Khalimah akhirnya beliau memutuskan untuk berhenti kuliah.

Setelah memutuskan untuk berhenti kuliah, bunda Nur Khalimah berfikir untuk memulai sebuah bisnis, karena berbisnis tidak harus menunggu sarjana. Hingga akhirnya bermodal tekad yang tinggi dan bantuan dari orang tua akhirnya bunda Nur Khalimah ini sedikit demi sedikit mulai merintis usaha konveksi.

Orang tua bunda Nur Khalimah serta kakak-kakak beliau memang mempunyai usaha konveksi, sejak kecil juga beliau sering membantu orang tua untuk terjun langsung di bagian produksi, seperti mengobras, pasang kancing, nyetrika, packing, dll. Sehingga beliau sedikit banyak sudah mengerti tentang proses produksi dalam usaha konveksi. Selain itu,

beliau juga lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Tata Busana. Jadi beliau semakin memantapkan diri untuk berbisnis konveksi.

Selanjutnya bunda Nur Khalimah berfikir pakaian apa yang akan diproduksi? Karena desa Padurenan merupakan desa produktif sentra border dan konveksi, sehingga banyak sekali pesaing sesama konveksi. Dan akhirnya bunda Nur Khalimah bersama suami memutuskan untuk memproduksi baju koko anak, gamis anak dan gamis dewasa. Bisa dikatakan produk tersebut belum ada pesaingnya di kawasan desa Padurenan.

Usaha HAFIDZ Collection ini didirikan mulai dari bawah, awalnya pemilik HAFIDZ Collection ini tidak mempunyai karyawan. Bermodalkan membeli kain milik orang tua 1 pcs dan kemudian dipotong oleh tukang potong yang bekerja di konveksi orang tua beliau, kemudian kain yang sudah dipotong sesuai dengan pola dijahit dan diselesaikan sendiri bunda Nur Khalimah sehingga menjadi pakaian jadi yaitu baju koko anak.

Setelah sudah memproduksi cukup banyak, bunda Nur Khalimah bersama suami mencoba memasarkan produk yang telah dihasilkan. Dimulai dengan menawarkan barang dagangan keliling pasar di Mayong Jepara, yang awalnya tidak laku sama sekali tapi beliau tetap berusaha terus tanpa patah semangat. Selalu mencoba terus, akhirnya sedikit demi sedikit beliau mempunyai pelanggan.

Ketika barang sudah mulai laku dan sudah mempunyai *reseller* akhirnya beliau memutuskan untuk mencari karyawan 1 yaitu tukang jahit, seiring berjalannya waktu permintaan semakin meningkat akhirnya karyawan bertambah lagi menjadi 2. Dengan berjalannya waktu, di usia yang sudah mulai menginjak di tahun ke 4 usaha ini semakin meningkat dan berkembang, bahkan bunda Nur Khalimah mulai memasarkan produk secara online. Pangsa pasarnya sampai ke luar pulau Jawa, misalnya Papua, Bima, Kalimantan.

Hingga saat ini, karyawan yang bekerja di UMKM HAFIDZ Collection berjumlah 37 orang, dengan rician tukang potong 1 orang,

penjahit 9 orang, bagian obras 1 orang, bagian pembuat lubang kancing 1 orang, pasang kancing 2 orang, bagian menyetrika 2 orang, dan packing 1 orang.

**b. Profil UMKM HAFIDZ Collection**

Pemilik sekaligus manajer UMKM HAFIDZ Collection yaitu bunda Nur Khalimah, berlokasi di Dukuh Krajan Desa Padurenan RT 01 RW 01 Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Email:[hafidzrafie\\_rabbani@yahoo.com](mailto:hafidzrafie_rabbani@yahoo.com)

**c. Produk UMKM HAFIDZ Collection**

Produk yang dihasilkan UMKM HAFIDZ Collection yaitu baju koko untuk anak, gamis anak dan gamis dewasa. Disamping produk tersebut, manajer HAFIDZ Collection juga menerima pesanan baju seragam untuk sekolah dengan desain sesuai permintaan. Minimal untuk pemesanan baju berjumlah 36 pcs.

**d. Visi, Misi dan Tujuan UMKM HAFIDZ Collection**

Visi, misi dan tujuan UMKM HAFIDZ Collection adalah sebagai berikut:

1.) Visi

Mengembangkan usaha konveksi sebagai produsen pakaian muslim anak dan dewasa dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai yang sesuai dengan syariat Islam.

2.) Misi

- a.) Membuat inovasi model pakaian muslim yang trendi namun tetap syar'i
- b.) Menciptakan produk dengan kualitas yang bagus, dan berusaha untuk memuaskan pelanggan
- c.) Membiasakan berdiskusi dengan para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan
- d.) Menanamkan keadilan antar karyawan agar tidak ada rasa saling iri
- e.) Menerapkan kejujuran dan keterbukaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan, baik karyawan maupun pemilik.

### 3.) Tujuan

- a.) Mengurangi pengangguran, membuka lapangan pekerjaan
- b.) Usaha konveksi Hafidz Collection selalu berkembang dan meningkat setiap tahunnya.

### e. Alur Produksi

#### 1.) Peralatan yang Digunakan

Sebagai UMKM yang bergerak di bidang konveksi pakaian jadi, alat-alat yang dimiliki oleh Hafidz Collection Padurenan Gebog Kudus antara lain : mesin potong, mesin jahit, mesin obras, mesin itik, Setrika dan alat penempel label.

#### 2.) Bahan Baku dan Bahan Pelengkap

##### a.) Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan dalam proses produksi berupa kain, jenis kain yang digunakan berbeda-beda tergantung jenis dan model pakaiannya serta tergantung oleh permintaan pelanggan. Untuk baju koko dan gamis anak dengan kualitas bagus biasanya Hafidz Collection ini menggunakan jenis kain sigaret, sedangkan untuk gamis dewasa menggunakan bahan combad soft. Tapi jenis kain bisa dipesan sesuai dengan permintaan konsumen.

##### b.) Bahan Pelengkap

Bahan pelengkap yang digunakan dalam proses produksi antara lain:

- (1) kain keras, biasanya digunakan untuk bagian kerah, ujung lengan dan saku
- (2) benang sebagai bahan untuk menjahit, obras maupun itik
- (3) kancing, digunakan sebagai bahan pelengkap dan hiasan
- (4) resleting, digunakan untuk gamis dewasa sebagai pengganti kancing/ untuk bukaan.

### 3.) Proses Produksi

#### a.) Proses persiapan

Proses persiapan ini dimaksudkan untuk mempersiapkan segala sesuatu mulai alat dan bahan yang diperlukan untuk membuat pakaian

#### b.) Pembuatan desain

Dalam hal ini, desain dibuat sesuai dengan permintaan pelanggan atau bisa juga dengan membuat desain terbaru agar selalu *up to date*

#### c.) Pemotongan kain

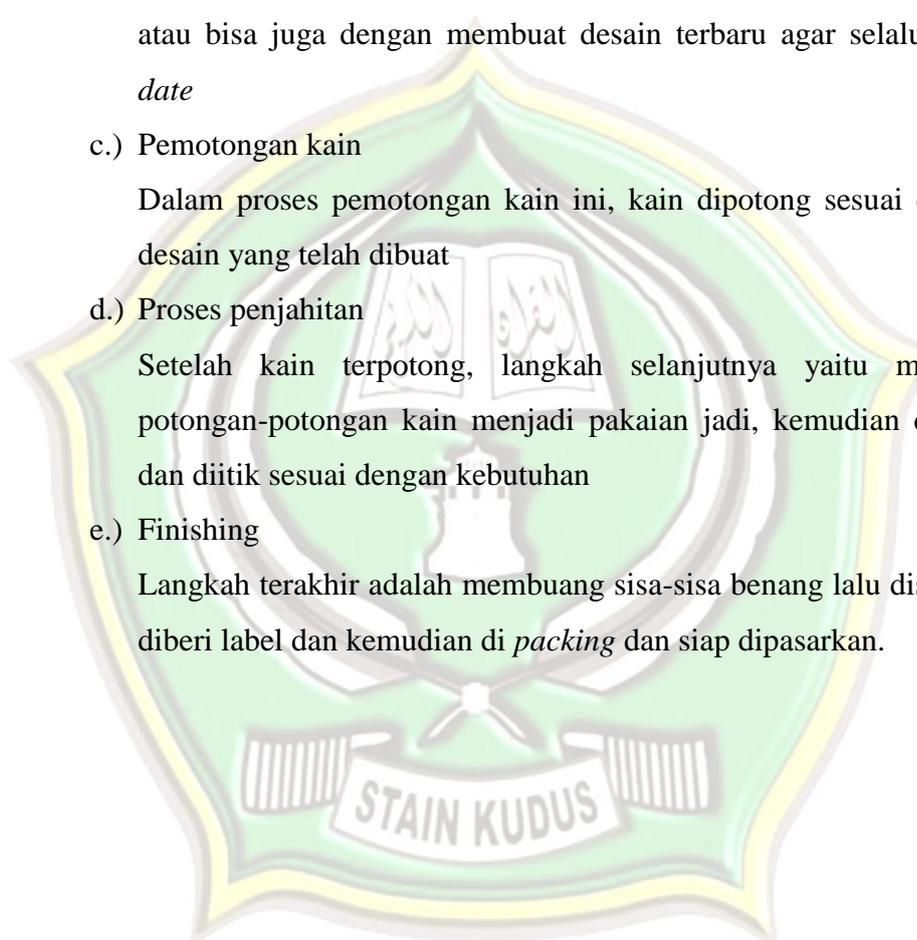
Dalam proses pemotongan kain ini, kain dipotong sesuai dengan desain yang telah dibuat

#### d.) Proses penjahitan

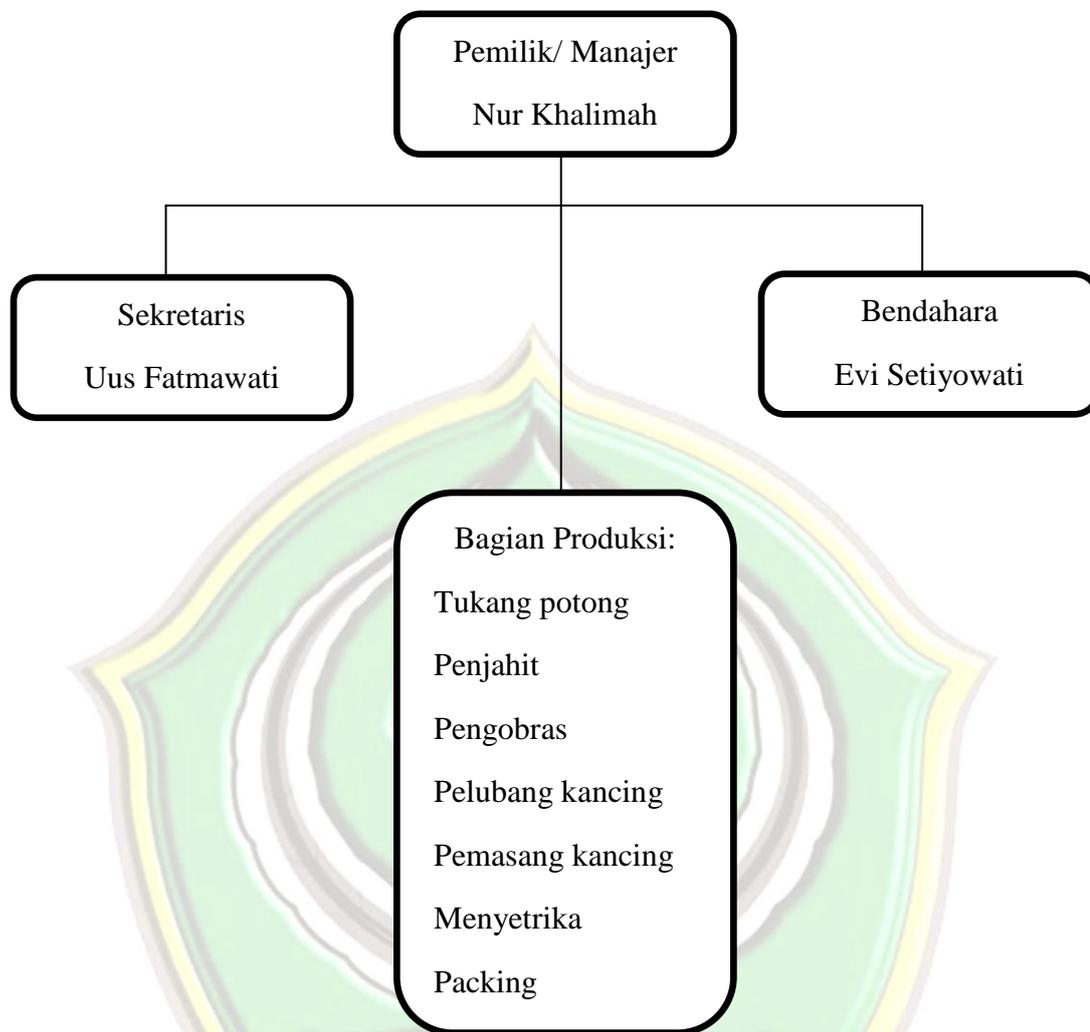
Setelah kain terpotong, langkah selanjutnya yaitu menjahit potongan-potongan kain menjadi pakaian jadi, kemudian diobras dan diitik sesuai dengan kebutuhan

#### e.) Finishing

Langkah terakhir adalah membuang sisa-sisa benang lalu disetrika, diberi label dan kemudian di *packing* dan siap dipasarkan.



**f. Struktur Organisasi UMKM HAFIDZ Collection**



**2. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

**a. Usia Responden**

Penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisioner, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 4.1

Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase (%)
18-25 tahun	10	27%
26-33 tahun	22	59,5%
34-41 tahun	5	13,5%

Jumlah	37	100%
--------	----	------

Sumber: data primer, diolah 2016

Berdasarkan table 4.1 diatas, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 18-25 tahun sebanyak 10 responden (27%), kemudian yang berumur 26-33 tahun sebanyak 22 responden (59,5%) dan yang berumur 34-41 tahun sebanyak 5 responden (13,5%).

#### b. Tingkat Pendidikan Responden

Penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisisioner, diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 4.2

Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SD/ sederajat	6	16,2%
SMP/ sederajat	24	64,9%
SMA/ sederajat	7	18,9%
Jumlah	37	100%

Sumber: data primer diolah 2016

Data pada table 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 37 responden penelitian yang berpendidikan terakhir SD/ sederajat sebanyak 6 responden (16,2%), SMP/ sederajat sebanyak 24 responden (64,9%) dan SMA/ sederajat sebanyak 7 responden (18,9%).

#### c. Masa Kerja Responden

Penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisisioner, diperoleh data tentang masa kerja responden yang dapat dilihat dari table berikut ini:

Table 4.3

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	6	16,2%
< 2 tahun	13	35,2%

< 3 tahun	12	32,4%
4 tahun	6	16,2%
Jumlah	37	100%

Sumber: data primer diolah 2016

Data pada table 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 37 responden penelitian yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 6 responden (16,2%), masa kerja < 2 tahun sebanyak 13 responden (35,2%), < 3 tahun sebanyak 12 responden (32,4%) dan yang memiliki masa kerja 4 tahun sebanyak 6 responden (16,2%).

#### d. Jenis Kelamin Responden

Penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisisioner, diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat dari table berikut ini:

Table 4.4  
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	3	8,1%
Perempuan	34	91,9%
Jumlah	37	100%

Sumber: data primer diolah 2016

Table 4.4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 34 responden (91,9%) dari seluruh responden, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 responden (8,1%).

### 3. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang *reward*, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

1.) Variabel *Reward* ( $X_1$ ).

Table 4.5  
Hasil Angket *Reward*

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
<i>Reward</i>	Q1	7	18,9	18	48,6	12	32,4	0	0	0	0
	Q2	9	24,3	20	54,1	8	21,6	0	0	0	0
	Q3	11	29,7	20	54,1	5	13,5	1	2,7	0	0
	Q4	13	35,1	19	51,4	5	13,5	0	0	0	0
	Q5	12	32,4	15	40,5	8	21,6	2	5,4	0	0
	Q6	14	37,8	14	37,8	8	21,6	1	2,7	0	0
	Q7	13	35,1	18	48,6	6	16,2	0	0	0	0
	Q8	12	32,4	19	51,4	5	13,5	1	2,7	0	0
	Q9	12	32,4	19	51,4	5	13,5	1	2,7	0	0
	P10	12	32,4	21	56,8	3	8,1	1	2,7	0	0

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan pada table 4.5 diatas, data hasil angka untuk variabel reward ( $X_1$ ) akan dijelaskan sebagai berikut:

- a.) Pada item Q1, 7 responden menyatakan sangat setuju bahwa kenaikan gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan bagi karyawan, 18 menyatakan setuju, 3 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- b.) Pada item Q2, 9 responden menyatakan sangat setuju bahwa tambahan honorarium diberikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, 20 menyatakan setuju, 8 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- c.) Pada item Q3, 11 responden menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan-tunjangan diberikan kepada semua karyawan sebagai penghargaan atas prestasi kerja, 20 menyatakan setuju, 5

- menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- d.) Pada item Q4, 13 responden menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas kerja diberikan kepada karyawan yang berprestasi, 19 menyatakan setuju, 5 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- e.) Pada item Q5, 12 responden menyatakan sangat setuju bahwa penugasan untuk mengikuti program pelatihan ditujukan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan, 15 menyatakan setuju, 8 menyatakan netral, 2 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- f.) Pada item Q6, 14 responden menyatakan sangat setuju bahwa pengembangan karir dapat dilakukan melalui magang atau studi banding, 14 menyatakan setuju, 8 menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- g.) Pada item Q7, 13 responden menyatakan sangat setuju bahwa promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik 18 menyatakan setuju, 6 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- h.) Pada item Q8, 12 responden menyatakan sangat setuju bahwa pemberian kepercayaan diberikan kepada karyawan yang memiliki kejujuran dalam bekerja, 19 menyatakan setuju, 5 menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- i.) Pada item Q9, 12 responden menyatakan sangat setuju bahwa peningkatan tanggung jawab diberikan bagi karyawan yang sudah lama bekerja, 19 menyatakan setuju, 5 menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- j.) Pada item Q10, 12 responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa senang apabila mendapat pujian dari pimpinan,

21 menyatakan setuju, 3 menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.

2.) Variable Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Table 4.6

Hasil Angket Motivasi Kerja

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Motivasi Kerja	Q1	12	32,4	20	54,1	5	13,5	0	0	0	0
	Q2	9	24,3	22	59,5	5	13,5	1	2,7	0	0
	Q3	10	27,1	18	48,6	8	21,6	1	2,7	0	0
	Q4	15	40,5	13	35,1	8	21,6	1	2,7	0	0
	Q5	12	32,4	19	51,4	4	10,8	2	5,4	0	0
	Q6	5	13,5	26	70,3	3	8,1	3	8,1	0	0
	Q7	13	35,1	17	45,9	5	13,5	2	5,4	0	0
	Q8	15	40,5	17	45,9	5	13,5	0	0	0	0
	Q9	22	59,5	11	29,7	4	10,8	0	0	0	0
	Q10	21	56,8	9	24,3	7	18,9	0	0	0	0

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan pada table 4.6 diatas, data hasil angka untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) akan dijelaskan sebagai berikut:

- a.) Pada item Q1, 12 responden menyatakan sangat setuju bahwa besarnya gaji menjadi dorongan dalam melaksanakan pekerjaan, 20 menyatakan setuju, 5 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- b.) Pada item Q2, 9 responden menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan kesehatan membuat responden bekerja dengan nyaman, 22 menyatakan setuju, 5 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- c.) Pada item Q3, 10 responden menyatakan sangat setuju bahwa saat responden bekerja, akan merasa senang jika mendapat perhatian

- dari pimpinan, 18 menyatakan setuju, 8 menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- d.) Pada item Q4, 15 responden menyatakan sangat setuju bahwa responden membutuhkan kemampuan bekerja sama dari rekan kerja, 13 menyatakan setuju, 8 menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- e.) Pada item Q5, 12 responden menyatakan sangat setuju bahwa perasaan menikmati pekerjaan akan membuat responden merasa senang dalam bekerja, 19 menyatakan setuju, 4 menyatakan netral, 2 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- f.) Pada item Q6, 5 responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang menarik membuat responden lebih semangat bekerja, 26 menyatakan setuju, 3 menyatakan netral, 3 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- g.) Pada item Q7, 13 responden menyatakan sangat setuju bahwa penguasaan pekerjaan akan sangat membantu mencapai target, 17 menyatakan setuju, 5 menyatakan netral, 2 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- h.) Pada item Q8, 15 responden menyatakan sangat setuju bahwa kesenangan dalam bekerja membuat responden mencintai pekerjaan anda, 17 menyatakan setuju, 5 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- i.) Pada item Q9, 22 responden menyatakan sangat setuju bahwa responden bekerja karena alasan ekonomi, 11 menyatakan setuju, 4 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- j.) Pada item Q10, 21 responden menyatakan sangat setuju bahwa responden bekerja karena menyukai jenis pekerjaan ini, 9 menyatakan setuju, 7 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, menyatakan sangat tidak setuju.

## 3.) Variable Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

## Hasil Angket Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Kinerja Karyawan	Q1	19	51,4	12	32,4	6	16,2	0	0	0	0
	Q2	6	43,2	17	45,9	4	10,8	0	0	0	0
	Q3	14	37,8	18	48,6	5	13,5	0	0	0	0
	Q4	16	43,2	15	40,5	6	16,2	0	0	0	0
	Q5	18	48,6	17	45,9	2	5,4	0	0	0	0

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan pada table 4.7 diatas, data hasil angka untuk variabel kinerja karyawan (Y) akan dijelaskan sebagai berikut:

- a.) Pada item Q1, 19 responden menyatakan sangat setuju bahwa jumlah output yang dihasilkan responden sesuai dengan standar normal, 12 menyatakan setuju, 6 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- b.) Pada item Q1, 6 responden menyatakan sangat setuju bahwa kualitas output yang dihasilkan responden baik, 17 menyatakan setuju, 4 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- c.) Pada item Q1, 14 responden menyatakan sangat setuju bahwa ketepatan waktu yang digunakan responden dalam menghasilkan output sesuai dengan standar, 18 menyatakan setuju, 5 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.
- d.) Pada item Q1, 16 responden menyatakan sangat setuju bahwa responden memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan dengan tingkat kehadiran di atas standar, 15 menyatakan setuju, 6 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.

e.) Pada item Q1, 18 responden menyatakan sangat setuju bahwa keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, 17 menyatakan setuju, 2 menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, 0 menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument, penulis menggunakan SPSS 17. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan penyebaran angket nonresponden sebanyak 30 orang.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yg akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakuka dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrument dari masing-masing variable, maka dengan *degree of freedom* ( $df=n-k$ ), dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah konstruk dengan *alpha* 0,05. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table dan bernilai positif, maka variable tersebut valid.<sup>1</sup> Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas *Reward*, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r table	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	Q1	0,636	0,378	Valid
	Q2	0,780	0,378	Valid
	Q3	0,713	0,378	Valid

<sup>1</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011, hlm.53

	Q4	0,687	0,378	Valid
	Q5	0,607	0,378	Valid
	Q6	0,650	0,378	Valid
	Q7	0,882	0,378	Valid
	Q8	0,780	0,378	Valid
	Q9	0,510	0,378	Valid
	Q10	0,552	0,378	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Q1	0,679	0,378	Valid
	Q2	0,761	0,378	Valid
	Q2	0,685	0,378	Valid
	Q4	0,673	0,378	Valid
	Q5	0,592	0,378	Valid
	Q6	0,533	0,378	Valid
	Q7	0,586	0,378	Valid
	Q8	0,577	0,378	Valid
	Q9	0,633	0,378	Valid
	Q10	0,611	0,378	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Q1	0,495	0,378	Valid
	Q2	0,798	0,378	Valid
	Q3	0,478	0,378	Valid
	Q4	0,564	0,378	Valid
	Q5	0,638	0,378	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item  $r$  hitung  $>$   $r$  table dan bernilai positif, untuk  $df = 20-2 = 18$ ;  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .<sup>2</sup> Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,905	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,888	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Dengan demikian, semua variable dapat dikatakan reliable.

## 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Dimana nilai *Tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF)  $> 10$ .<sup>3</sup> Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas didalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) sebagai berikut:

<sup>2</sup> Masrukhin, *Statistik Inferensial*, Media Ilmu Press, Kudus, 2014, hlm.139

<sup>3</sup> Imam Ghzali, *Op Cit*, hlm.105

Tabel 4.10  
Hasil Uji Multikolinieritas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.398	6.571		.669	.508		
	Reward	.157	.125	.197	1.251	.219	.974	1.026
	MotivasiKerja	.259	.120	.341	2.167	.037	.974	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah 2016

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan, nilai *Tolerance* masing-masing sebesar 0,990 dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,026. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada variable bebas yang memiliki nilai *Tolerance* < 0,1 VIF > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**b. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic *Durbin Watson* (DW).<sup>4</sup> Tes pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Durbin Watson* dengan *du* dan *df* pada table:

Table 4.11  
Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.130	2.382	2.747

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah 2016

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm.110-111

Dari table diatas bahwa angka *Durbin Watson* sebesar 2,747. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai table dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 37 (n) dan jumlah variable bebas 1 (k=2), maka table *Durbin Watson* akan didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4.12

Tabel *Durbin Watson*

N	k2	
	dL	dU
...	...	...
35	1,3433	1,5838

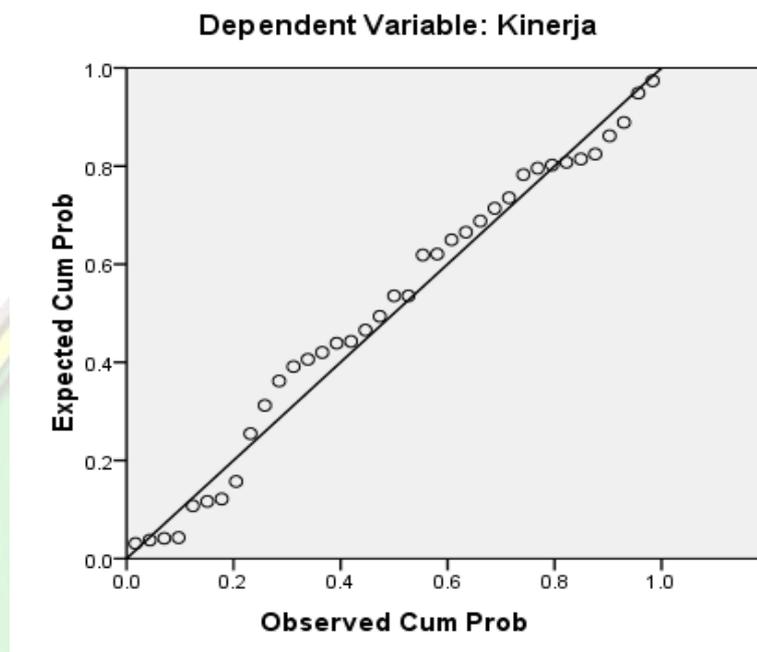
Karena nilai *Durbin Watson* 2,747 > 1,5833 (dU) maka dapat disimpulkan tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah untuk menguji apakah model regresi variable independen dan variable dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 4.13  
Hasil Uji Normalitas

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



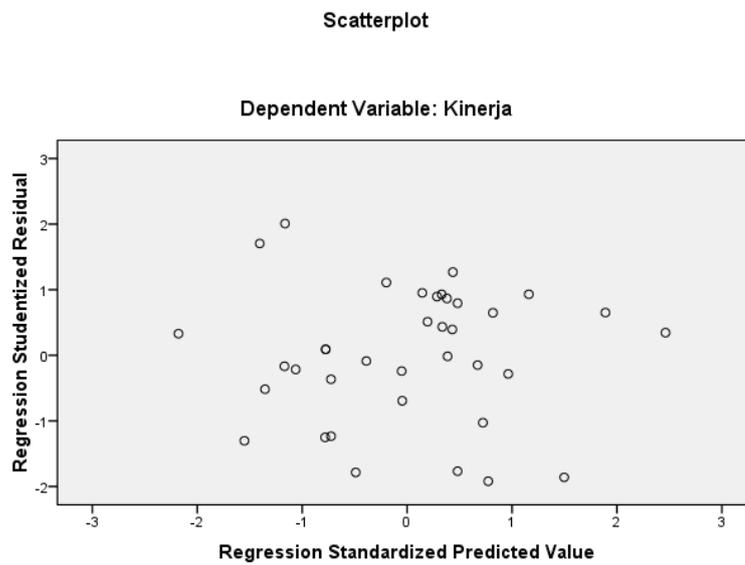
Sumber: Data primer, diolah 2016

Dari gambar di atas terlihat sebaran data di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas dan tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data. Dengan demikian data tersebut dapat dikatakan normal.

**d. Uji Heteroskedastisita**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan grafik diatas, menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik-titik yang menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Analisis Data

### a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus

Tabel 4.15

Uji Korelasi

#### Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.155	.252
	Sig. (2-tailed)		.358	.132
	N	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.155	1	.373*
	Sig. (2-tailed)	.358		.023
	N	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.252	.373*	1
	Sig. (2-tailed)	.132	.023	
	N	37	37	37

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data primer diolah 2016

Dilihat dari table diatas dapat disimpulkan bahwa Nilai *Pearson Correlation* antara variable *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,252 dengan nilai signifikansi sebesar 0,132. Karena  $0,132 > 0,05$  berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak.

**b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di  
UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus**

Tabel 4.16

Uji Korelasi

**Correlations**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.155	.252
	Sig. (2-tailed)		.358	.132
	N	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.155	1	.373*
	Sig. (2-tailed)	.358		.023
	N	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.252	.373*	1
	Sig. (2-tailed)	.132	.023	
	N	37	37	37

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data primer diolah 2016

Nilai *Pearson Correlation* antara variable motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,373 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Karena  $0,023 < 0,05$  berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Table 4.17

Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.373 <sup>a</sup>	.139	.115	2.403	.139	5.660	1	35	.023

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data Primer, diolah 2016

Dari table diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,139. Ini artinya bahwa variansi perubahan variable kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable bebas motivasi kerja (X2) sebesar 13,9%. Jadi besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 13,9%.

Table 4.18  
Persamaan Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.766	4.999		1.954	.059	-.382	19.914						
	X2	.285	.120	.373	2.379	.023	.042	.528	.373	.373	.373	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer, diolah 2016

Berdasarkan table diatas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b2X2 + e$$

$$Y = 9,766 + 0,285 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,285 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,285.

Table 4.19  
Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.766	4.999		1.954	.059	-.382	19.914					
	X2	.285	.120	.373	2.379	.023	.042	.528	.373	.373	.373	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa untuk variable motivasi kerja (X2) pada perhitungan kinerja karyawan (Y) adalah 2,379 sedangkan t table adalah 1,701 yang lebih kecil dibandingkan dengan t hitung (2,379 > 1,701) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y). Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerjai (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

**c. Pengaruh *Reward* Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus**

Tabel 4.20

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.130	2.382	.178	3.679	2	34	.036

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer, diolah 2016

Dari table diatas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,422, yang berarti bahwa nilai korelasi antara variable *reward* (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,422.

Sedangkan nilai *R Square* adalah sebesar 0,178, maka nilai Koefisien Determinasi adalah 17,8%. Ini artinya bahwa variansi perubahan variable kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable *reward* (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 17,8%. Jadi besarnya pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 17,8% sedangkan sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.21

Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>														
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.521	6.461		.700	.489	-8.609	17.651						
	X1	.152	.120	.199	1.266	.214	-.092	.396	.252	.212	.197	.976	1.025	
	X2	.261	.120	.342	2.174	.037	.017	.505	.373	.349	.338	.976	1.025	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table diatas diperoleh persamaan regresi:

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

$$Y = 4,521 + 0,152 + 0,261$$

Nilai konstan (Y) sebesar 4,521; artinya jika variable *reward* (X1) nilainya adalah 0 (nol), dan variable motivasi kerja (X2) nilainya juga

0 (nol), maka variable kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 4,521.

Tabel 4.22

Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.760	2	20.880	3.679	.036 <sup>a</sup>
	Residual	192.942	34	5.675		
	Total	234.703	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan table hasil dari uji F pada output anova diatas sebesar 3,679 dan F table sebesar 3,34. Karena nilai F hitung > F table (3,679 > 3,34) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variable *reward* (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

## B. Analisis dan Pembahasan

### 1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh nilai *Pearson Correlation* antara variable *reward* (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,252 dengan nilai signifikansi sebesar 0,132. Karena 0,132 > 0,05 berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable *reward* (X1) terhadap Kinerja (Y). Ini artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evita Dwi Cahyani (2015) yang menyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh nilai *Pearson Correlation* antara variable motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,373 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Karena  $0,132 < 0,05$  berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil tersebut diatas diperkuat dengan hasil perhitungan uji t, diketahui nilai t hitung untuk variable motivasi kerja pada perhitungan variable kinerja karyawan adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t table ( $2,379 > 1,701$ ). Serta hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,139. Ini artinya bahwa variansi perubahan variable kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable bebas motivasi kerja (X2) sebesar 13,9%. Jadi besarnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan adalah 13,9%. Ini artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg dan Arik Prasetya pada bulan juli tahun 2014 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 3. Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data dapat dilihat nilai *R* 0,422 dan nilai *R Square* 0,177 maka diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 17,7%. Ini artinya bahwa variansi perubahan variable kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable bebas *reward* (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 17,7%. Jadi besarnya pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 17,7% sedangkan sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil perhitungan uji F, diketahui nilai F hitung untuk variable pengujian ini adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai F table ( $3,679 > 3,34$ ) ini artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *reward* (X1) dan

motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

