

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Profil Tenun Putra Kusuma

Tenun ikat putra kusuma adalah tenun yang tepatnya berada di Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara. Yang merupakan salah satu sentra kerajinan tenun ikat torso dan merupakan produk unggulan kabupaten jepara setelah industri mebel. Kurang lebih terletak sekitar 15km arah tenggara kota jepara.

Banyaknya pengrajin yang berkembang saat ini menjadikan desa trososeluas dan dikenal sebagai clastre home industry kain ATBM (alat tenun bukan mesin) sesuai dengan perkembangan pasar kerajinan tenun ikat torso, permintaan produk tenun ikat pun semakin berkembang mengikuti permintaan konsumen di era sekarang. Tenun ikat putra kusuma salah satu gallery ditroso yang menyediakan berbagain kain tenun khas torso, jepara. Berbagai macam hasil kain tenun diantaranya: kain SBY, air brush, songket, lurik, dan lainnya..¹

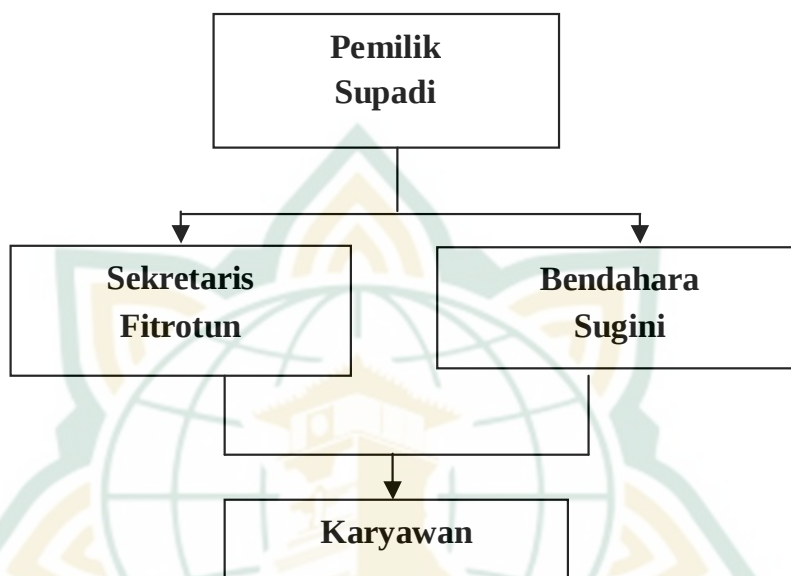
b. Struktur Organisasi di Tenun Putra Kusuma

Adapun struktur organisasi yang ada di Tenun Ikat Putra Kusuma, adalah sebagai berikut:²

¹ Dokumentasi tenun ikat putra kusuma, dikutip tanggal 22 Februari 2019.

²Dokumentasi tenun ikat putra kusuma, dikutip tanggal 22 Februari 2019.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Tenun Putra Kusuma



c. Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 jenis, yaitu:

1) Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pengrajin tenun ikatputra kusuma adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	15	37,5%
Perempuan	25	62,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pengrajin tenun ikat putra yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 15 orang atau 37,5%. Hal ini dikarenakan laki-laki di daerah torso kebanyakan berprofesi sebagai Meubel, sehingga mayoritas pengrajin tenun ikat putra kusuma adalah perempuan

2) Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden pedagang sembako di pasar Pecangaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
17-26 tahun	2	5 %
27-36 tahun	9	22,5%
37-46 tahun	14	35%
47-56 tahun	10	25%
Diatas 56 tahun	5	12,5%
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berusia 37-46 tahun sebanyak 14 orang atau 35%, sedangkan yang berusia 17-26 tahun sebanyak 2 orang atau 5 %, yang berusia 27-36 tahun sebanyak 9 orang atau 22,5%, yang berusia 47-56 tahun sebanyak 10 orang atau 25%, dan yang usianya diatas 56 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%. Hal ini dikarenakan usia produktif dalam bekerja adalah usia 37-46 tahun.

3) Pendidikan Responden

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
Tidak sekolah/tidak lulus SD	2	5%
Lulus SD/ sederajat	7	17,5%
Lulus SMP/ sederajat	18	45%
Lulus SMA/ sederajat	10	25%
Lulus Universitas	3	7,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari data tabel 4.3 terlihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu lulus SMP/ sederajat sebanyak 18 orang dengan prosentase 45%, responden dengan pendidikan terakhir lulus SMA/ sederajat sebanyak 10 orang atau 25%, responden dengan pendidikan terakhir SD/ sederajat sebanyak 7 orang atau 17,5%, responden yang tidak sekolah/ tidak lulus SD sebanyak 2 orang atau 5%, dan responden yang lulus universitas sebanyak 3 orang atau 7,5%. Rata-rata pendidikan para pengrajin terbilang masih rendah, dikarenakan keterbatasan biaya ketika mereka menempuh pendidikan sehingga mereka memilih untuk bekerja dirumah . Namun ada juga responden yang berpendapat bahwa pendidikan tinggi tak menjamin kesuksesan sehingga mereka enggan untuk menempuh pendidikan yang tinggi hingga universitas dan memilih berwirausaha.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reabilitas berdasarkan uji nonresponden sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS 23. diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r_{hitung})	Keterangan
Upah (X_1)	Q1	0,686	Valid
	Q2	0,724	Valid
	Q3	0,459	Valid
	Q4	0,438	Valid
	Q5	0,724	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	Q1	0,724	Valid
	Q2	0,584	Valid
	Q3	0,656	Valid
	Q4	0,730	Valid
	Q5	0,751	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	Q1	0,444	Valid
	Q2	0,612	Valid
	Q3	0,565	Valid
	Q4	0,426	Valid
	Q5	0,626	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Q1	0,389	Valid
	Q2	0,484	Valid
	Q3	0,659	Valid
	Q4	0,648	Valid
	Q5	0,473	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing – masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6. Untuk menguji reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 23. berikut ini hasil pengujian reabilitas:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Upah (X_1)	5 Item	0,773	Reliabel
Lingkungan Kerja(X_2)	5 Item	0,794	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	5 Item	0,751	Reliabel
Kinerja Karyawan (y)	5 item	0,755	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa semua variabel X_1 , X_2 , dan Y dapat dikatakan reliabel.

c. Hasil Uji Prasyarat

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik terdapat data yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Ringkasan Hasil Uji Kualitas Data

No	Keterangan	Nilai
1.	Tolerance X1	0,960
	X2	0,883
	X3	0,919
	VIF X1	1,042
	X2	1,132
	X3	1,088
2.	DW (Durbin-Watson)	2,285
	n	40
	dL	1,338
	dU	1,659
	4-dU	2,341

3.	p-p plot	Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kurva membentuk lonceng sempurna
4.	Scatterplot	Data menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas.

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.³ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau dengan nilai *VIF* ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel karakteristik kewirausahaan, dan manajemen sumber daya manusia, masing – masing sebesar: 0,960; 0,833 ; 0,919 dan *VIF* masing – masing sebesar: 1,042 ; 1,132 ; 1,088. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki *VIF* lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011) 105.

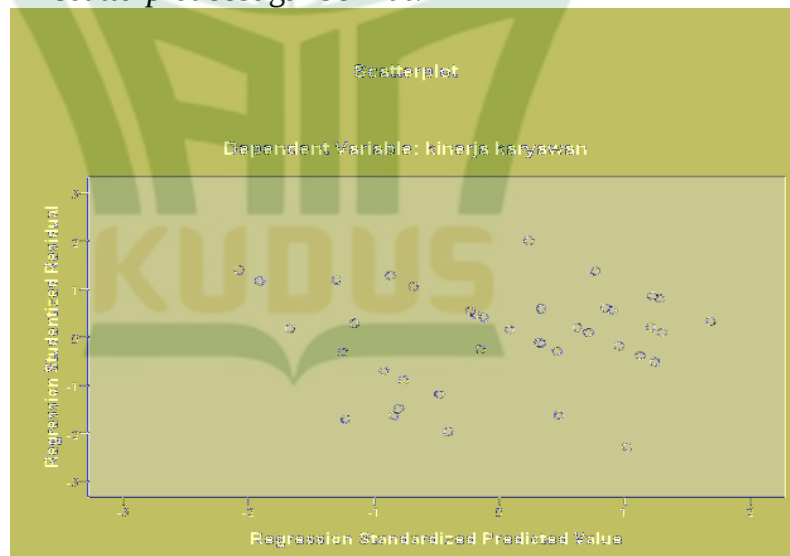
2) Uji Autokolerasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin – Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d hitung sebesar 2,285. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d hitung sebesar 2,285 tersebut dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel d -statistik Durbin Watson dengan signifikansi $\alpha = 5\%$.

Dari tabel Durbin – Watson dengan jumlah sampel (n) sebesar 40 maka diperoleh nilai d_l sebesar 1,338 dan d_u sebesar 1,659 karena hasil pengujiannya adalah $d_u < d < 4 - d_u$ ($1,659 < 2,285 < 4 - 1,659$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



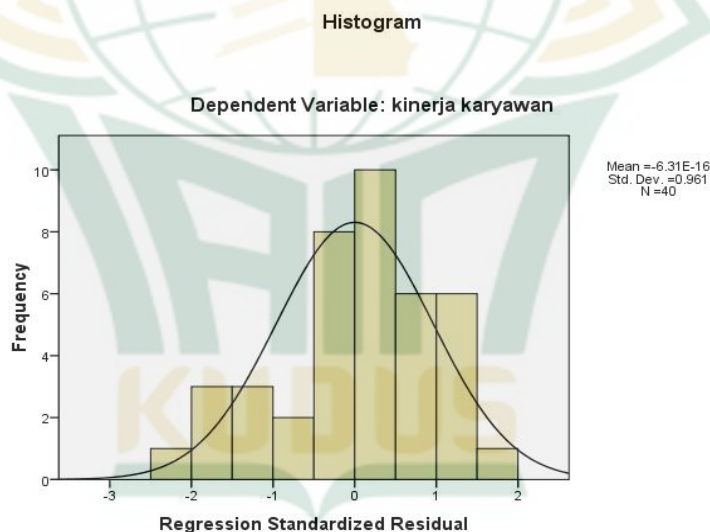
Gambar : 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

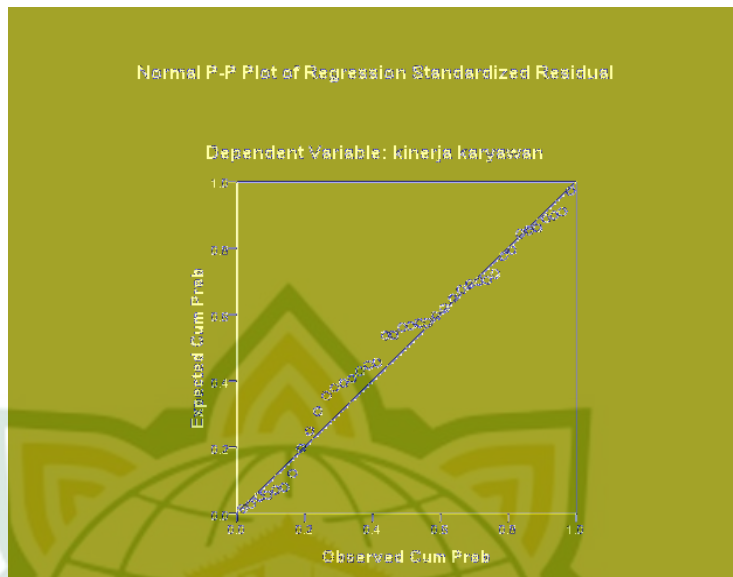
4) Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji normalitas data adalah dengan bentuk histogram atau menggunakan normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendeteksi memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada histogram dan normal P-P Plot sebagai berikut:



Gambar : 4.3 Uji Normalitas

Pada grafik histogram menyatakan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna.



Gambar : 4.4 Uji Normalitas

Sedangkan grafik normal P-P Plot menyatakan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data tersebut normal.

d. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan analisis data agar hasil analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.7
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Keterangan	Nilai
1.	a (konstanta)	2,432
	Analisis koefisien determinasi	0,266
	X1	0,529
	X2	0,146
	X3	

2.	Nilai t X1 t X2 t X3	2,538 (0,016) 4,542 (0,000) 2,472 (0,018)
3.	Nilai F	16,436 (0,000)
4.	R square Adjusted R square Std. Error of the estimate	0,578 0,543 1,53640

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauhmana pengaruh antara variabel independen yaitu karakteristik kewirausahaan manajemen sumber daya manusia dan dengan variabel terikat yaitu perkembangan usaha pedagang sembako di pasar tradisional Pecangaan Jepara.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1=0,266$, $X_2=0,529$, $X_3=0,146$ dan konstanta sebesar 2,432 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_{1X_1} + b_{2X_2} + b_{3X_3} + e$$

$$Y = 2,432 + 0,266 x_1 + 0,529 x_2 + 0,146 x_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Upah

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

e : Variabel independent lain di luar model regresi

- Nilai sebesar 2,432 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independent faktor lain, maka variabel perkembangan usaha (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 2,432.
- Koefisien regresi upah 0,266 menyatakan bahwa setiap terdikenakan karakteristik kewirausahaan sebesar 100% akan meningkatkan tingkat perkembangan usaha

sebesar 26,6% jika variabel independen lain dianggap konstan.

- c) Koefisien regresi Lingkungan Kerja 0,529 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan manajemen sumber daya manusia sebesar 100% akan meningkatkan perkembangan usaha sebesar 52,9% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- d) Koefisien regresi Disiplin Kerja 0,146 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan manajemen sumber daya manusia sebesar 100% akan meningkatkan perkembangan usaha sebesar 14,6% jika variabel independen lain dianggap konstan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. R^2 yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R Square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen ke dalam persamaan.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka *Adjusted R Square* sebesar 0,543. Ini artinya 54,3% perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel upah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3) Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi F dicari derajat pada derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga F tabel diperoleh $df = (40 - 3 - 1)$ dengan signifikan 5% adalah 2,80. Karena nilai F hitung

bernilai positif, maka kaidah pengambilan keputusannya adalah, dikatakan berpengaruh jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 16,436. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel ($16,436 > 2,80$). Artinya terdapat pengaruh upah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif upah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tenun putra kusuma

4) Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (40-3-1)$ dengan signifikan 5% adalah 2,028. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

a. Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik modal upah terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,538 dengan nilai t tabel 2,028 dan nilai p value (sig) 0,016 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($2,538 > 2,028$), maka upah merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara upah terhadap

kinerja karyawan ".Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari Besarnya Gaji Pokok, Tingkat Gaji yang dibayarkan, Keadilan Pemberian Upah, dan Pemberian kenaikan upah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 4,542 dengan nilai t tabel 2,028 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($4,542 > 2,028$), maka Lingkungan Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan "terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan".Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari Penerangan, Suhu Udara, Tata Ruang Kerja, Hubungan karyawan dengan pemimpin, dan Hubungan sesama rekan kerja.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,472 dengan nilai t tabel 2,028 dan nilai p value (sig) 0,018 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($2,472 > 2,028$), maka Disiplin Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan "terdapat pengaruh antara disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan".Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, Keadilan, Waskat dan Ketegasan.

B. Pembahasan dan Analisis

1. Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan Ditenun Ikat Putra Kusuma

Variabel upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di tenun putra kusuma, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS Versi 23 dapat diketahui bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 2,538 > nilai t_{tabel} sebesar 2,028, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,016 secara parsial upah merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap. Dan t hitung positif artinya upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunen ikat putra kusuma kinerja karyawan ditunen ikat putra kusuma.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang searah yaitu semakin maksimum upah maka kinerja karyawan meningkat. Dan wirausahawan yang sukses haruslah orang yang mampu melihat ke depan, berfikir dengan penuh perhitungan, serta mencari pilihan dari berbagai alternatif masalah dan solusinya. Upah ditentukan melalui negosiasi antara pekerja dan majikan berdasarkan prinsip kesamaan dan keadilan, yang bertujuan untuk menjamin upah yang layak atas apa yang telah ia berikan kepada produksi. Indikator-indikator yang menjelaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan adanya kejelasan Besarnya Gaji Pokok, Tingkat Gaji yang dibayarkan oleh karyawan, Keadilan Pemberian Upah kepada karyawan, serta Pemberian kenaikan upah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Terpenuhinya indikator-indikator ini, upah dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

Wirausahawan memerlukan rasa percaya diri, daya saing, optimisme, dan semangat untuk meluncurkan dan mengoperasikan bisnis, tanpa kepastian mendapatkan gaji yang tetap, mereka bersedia mengambil resiko keamanan untuk memperoleh keuntungan finansial. Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan

Menurut soemarso menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Mulyadi menyatakan bahwa gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manager.⁴ Seorang wirausaha yang berhasil harus bisa membuat karyawannya sejahtera juga dan mampu mengambil resiko keamanan untuk memperoleh keuntungan

Menurut sondang Ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.⁵ jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka tenaga kerja akan bekerja semaksimal untuk meningkatkan kinerjanya. Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris kinerja karyawan dilihat dari kejelasan Besarnya Gaji Pokok, Tingkat Gaji yang dibayarkan oleh karyawan, Keadilan Pemberian Upah kepada karyawan, serta Pemberian kenaikan upah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmal Umar yang menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditenun Ikat Putra Kusuma

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunen ikat putra,hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS Versi 23 dapat diketahui bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 4,542 > nilai t_{tabel} sebesar 2,028, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan

⁴ Soemarso, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hal.335

⁵ Sondang P Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta:Penerbit Rineka Cipta, 2003) 93.

Ha diterima dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 secara parsial lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunen ikat putra kusuma Jepara. Dan t hitung positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunen ikat putra kusuma.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang searah yaitu semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Indikator-indikator yang menjelaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan harus diperhatikan dari segi lingkungan kerjanya, antara lain Penerangan tempat kerja, suhu udara, tata ruang kerja, Hubungan karyawan dengan pemimpin, serta Hubungan sesama rekan kerja Terpenuhinya indikator-indikator ini, lingkungan kerja dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik menjadikan pengrajin meningkatkan kinerjanya .Dalam mengelola usaha, lingkungan kerja yang baik adalah kunci kesuksesan usaha. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayati, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.⁶

Lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian dan tenaga kerja bersemangat dalam

⁶ Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetyo, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis, 2014, Vol.8, hal.2.

pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja pengrajin tenun ikat di putra kusuma dapat dilihat dari Penerangan tempat kerja, suhu udara, tata ruang kerja, Hubungan karyawan dengan pemimpin, serta Hubungan sesama rekan kerja . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh fariz ramanda putra yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ditenun Ikat Putra Kusuma

Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunen ikat putra,hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS Versi 23 dapat diketahui bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 2,472 > nilai t_{tabel} sebesar 2,028, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,018 secara parsial disiplin kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunen ikat putra kusuma Jepara. Dan t_{hitung} positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunen ikat putra kusuma.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang searah yaitu semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Indikator-indikator yang menjelaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan harus diperhatikan dari segi Tujuan dan kemampuan, keteladanan Pimpinan, Keadilan untuk karyawan, Waskat, serta Ketegasan.Terpenuhinya indikator-indikator ini, disiplin kerja dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang tegas menjadikan pengrajin meningkatkan kinerjanya .Dalam mengelola usaha, disiplin kerja yang baik adalah kunci kesuksesan usaha. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif.

Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Singodimedjo menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.⁷ Menurut Fathoni menyatakan Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁸

Disiplin kerja sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja pengrajin tenun ikat di putra kusuma dapat dilihat dari Tujuan dan kemampuan, keteladan Pimpinan, Keadilan untuk karyawan, Waskat, serta Ketegasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya kusuma yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Tenun Ikat Putra Kusuma

Variabel kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama variabel upah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kerja terhadap kinerja karyawan di tenun ikat putra kusuma, ini dibuktikan dengan kesimpulan pengujian dengan cara membandingkan antara nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai F_{hitung} sebesar 16,436 > nilai t_{tabel} sebesar 2,80, maka F hitung bernilai positif, kaidah pengambilan keputusannya dikatakan berpengaruh jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel.dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tenun ikat putra

⁷ Markum Singadimedjo, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2002), 45.

⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 126.

kusuma. Jadi variabel upah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di tenun ikat putra kusuma

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁹

Faktor upah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terbukti secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tenun ikat putra kusuma.

Dengan demikian kedua faktor tersebut merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian secara bersama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh intan Lutia yang menyatakan Variabel upah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di tenun ikat putra kusuma

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 309.