

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah UKM Tenun Citra Legowo Troso

Industri kain tenun ikat tradisional troso merupakan salah satu jenis kerajinan tradisional tenun Troso dalam usaha memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Bermula dari alat tenun gedhog warisan turun temurun. Sekitar tahun 1943 mulai berkembang alat tenun pancal dan kemudian pada tahun 1946 beralih menjadi Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM) sampai sekarang. Karena itu, munculah kain Troso yang disebut kain tenun ikat Troso. Menurut masyarakat setempat, dimulai dibuat pertama kali oleh Mbah Senu dan Nyi Senu yang mana pada saat itu kain dipakai pertama kali untuk menemui ulama besar yang disegani yaitu Mbah Datuk Gunardi Singorojo yang sedang meyebarkan agama Islam di Desa Troso.¹

Diceritakan bahwa di petilasan atau makam Mbah Senu terdapat barang gaib berupa bahan dan alat tenun yang semuanya terbuat dari emas. Alat tersebut sudah ada sejak dahulu. Namun, tidak semua orang bisa melihat keberadaan alat tersebut. Hanya orang-orang tertentu saja atau hanya sesepuh desa saja. Warga sekitar Troso sangat mempercayai sejarah tersebut. Terdapat dua motif tenun hasil karya cipta perajin tenun ikat Troso pada masa lampau, yaitu motif cemara (pohon cemara) dan motif lompong (daun tales) tenun motif cemara dan lompong adalah jenis motif yang ditorehkan pada kain sarung. Menurut fungsinya kain tenun ikat Troso dipakai pada acara-acara khusus seperti untuk upacara kelahiran, upacara perkawinan, pengambilan gelar, kematian dan lain-lain. Pada masa sekarang ini kain tenun Troso tidak hanya dibuat untuk

¹ Siti Maziyah, *Kearifan Lokal pada Industri Tenun Troso Potret Kewirausahaan Masyarakat Desa*, (Semarang : CV.Madina, 2013), 34.

keperluan upacara-upacara adat tetapi lebih menjadi kebutuhan pasar yang dikembangkan sebagai usaha untuk mengembakan produksi barang kerajinan daerah.²

Dalam perkembangan tenun ikat tradisional pengrajin tenun troso, hampir seluruh warga Desa Troso memproduksi dan mengembangkan kerajinan tenun ikat sebagai perlengkapan hidup. Dari hasil penelitian diperoleh tenun troso sangat berperan dalam memproduksi dan mengembangkan sentra industri tenun ikat tradisional yang berada di Desa Troso terutama di Kabupaten Jepara.

Usaha kecil menengah tenun Citra Legowo Troso yang beralamatkan di Jl.Raya Jepara-Bugel Km.05 Troso Pecangaan Jepara dipimpin oleh bapak Ahmad Syaifuddin. Usaha ini dirintis sejak tahun 1991 Masehi dan merupakan usaha tenun yang didapat secara turun temurun. Hingga saat ini, total perajin tenun di Citra Legowo sekitar 30 pengrajin tenun ikat. Mereka terdiri penenun, desainer motif dan tukang mewarnai. Bengkel kerjanya berada tak jauh dibelakang showroom tenun ikat Citra Legowo.³

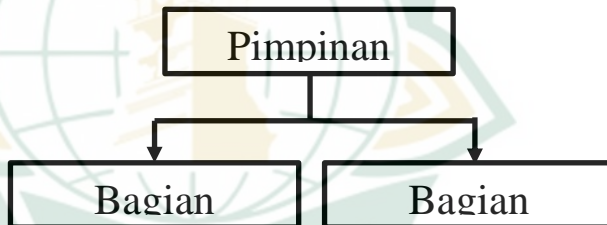
Tak hanya menjual bentuk lembaran kain, UKM tersebut juga menjual berbagai produk bernuansa kain tenun. Mulai shal, kain penutup tisu, kain penutup galon air, kain penutup gelas, sarung tenun, dan tas souveinr. Seiring berjalannya waktu, kain tenun ikatnya tak hanya di lokal daerah sendiri melainkan luar kota bahkan juga dijual diluar Jawa, yaitu Kalimantan. Kualitas tenun yang baik terlihat dari kalangan yang memesan kain. Sejauh ini, kain tenun ikatnya banyak diminati oleh instansi pemerintah. Mulai sekolah, kantor hingga lembaga lain yang ingin berseragam tenun berbeda.

² Siti Maziyah, *Kearifan Lokal pada Industri Tenun Troso Potret Kewirausahaan Masyarakat Desa*, (Semarang : CV.Madina, 2013), 26.

³ Dokumentasi profil UKM Tenun Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara, dikutip pada tanggal 12 Februari 2020.

b. Struktur Organisasi⁴

Struktur organisasi adalah susunan kerja yang memberikan aturan kepada semua bagian anggota organisasi meliputi tugas dan wewenang serta tanggungjawab dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi dapat diidentifikasi sebagai mekanisme formal dalam mengolah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan susunan dalam mengolah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan susunan berupa bagian, dimana berupa hubungan, di antara berbagai fungsi, bagian, status ataupun orang-orang yang menunjukkan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam organisasi. Adapun struktur organisasi di UKM Tenun Citra Legowo troso adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Selanjutnya tugas dan tanggung jawab dari bagian-bagian yang terpenting dalam peranan di berbagai pengrajin tenun troso jepara dapat diuraikan sebagai berikut:⁵

1) Pimpinan

Pimpinan sekaligus pemilik perusahaan adalah Bp.Syaifuddin, mempunyai wewenang sebagai berikut:

- a) Memberikan Kebijakan dalam mengatur persoalan perusahaan.

⁴Dokumentasi profil UKM Tenun Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara, dikutip pada tanggal 12 Februari 2020.

⁵Dokumentasi profil UKM Tenun Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara, dikutip pada tanggal 12 Februari 2020.

- b) Mengawasi berjalannya usaha secara keseluruhan.
 - c) Bertanggung jawab atas jalannya usaha.
 - d) Membuat berbagai macam motif tenun dengan inovasi baru.
 - e) Membuat keputusan.
- 2) Bagian Produksi
- Bagian produksi bertugas:
- a) Merencanakan kegiatan produksi yang akan dikerjakan dengan
 - b) Menentukan macam-macam produk yang akan diproduksi.
 - c) Bertanggung jawab atas jalannya proses produksi mulai dari awal sampai akhir.
 - d) Menentukan bahan-bahan yang akan diproduksi
- 3) Bagian Keuangan
- Bagian Keuangan dipegang oleh Aswin Winarti bertugas:
1. Membukukan semua biaya pemasukan dan pengeluaran
 2. Memberi laporan-laporan kepada pemimpin
 3. Mengatur pembayaran gaji karyawan

c. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tenun Citra Legowo desa Troso Pecangaan Jepara. Dalam penelitian ini dipilih karyawan tenun sebagai populasi dari responden karena diharapkan mereka sudah mempunyai pengetahuan tentang penelitian ini dan dapat membantu memberikan data yang dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus mengacu dalam jurnal yaitu pemilihan seluruh anggota populasi yang sudah diketahui sebelumnya menjadi sampel. Saat ini jumlah tenaga penjualan pada UKM Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara sebanyak 30

orang. Semua karyawan tenun ini akan dijadikan responden.⁶

Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang berisi identitas responden, serta memberi tanggapan responden mengenai indikator variabel yang berkaitan dalam penelitian ini (Motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berbasis nilai-nilai islam terhadap kualitas kinerja karyawan) yang kemudian akan dijelaskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Tanggapan tersebut dinilai oleh responden dengan skala likert.

Dari 30 responden, yang pertama mereka diminta untuk mengisi identitas mereka yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja. Identitas tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan masing-masing karakteristik yang akan dijelaskan sebagai berikut : Karakteristik responden yang akan disajikan dalam bab ini adalah berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan lama kerja. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang dilakukan selama bulan Maret 2019. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria dalam pemenuhan sample berdasarkan responden jenis kelamin.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
PRIA	23	76,7%
WANITA	7	23,3%
JUMLAH	30	100%

⁶ Johannes Eliyer Ayer, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*, No 3A (2016): 31.

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 di atas responden dalam penelitian ini responden yang dominan adalah karyawan yang berjenis kelamin pria yaitu sebesar 23 orang responden dengan presentase 76,6 % dan yang berjenis kelamin wanita 7 orang dengan persentase 23,3%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria dalam pemenuhan sample berdasarkan responden usia :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
<25	0	0%
25-30	11	36,7%
30-40	19	63,3%
>40	0	0%
JUMLAH	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa usia responden sangat bervariasi. Responden dengan usia antara 30-40 tahun menempati presentase tertinggi yaitu sebesar 19 orang atau (63,3)%, Sedangkan responden usia 25-30 tahun sebesar 11 orang atau (36,7%) Hal ini dikarenakan UKM Citra Legowo membutuhkan karyawan yang masih sangat produktif.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data dari hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang kami lakukan lewat penyebaran kuisisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN RESPONDEN				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SD	3	10,0	10,0
	SMP	15	40,0	40,0
	SMA	12	50,0	50,0
	Total	30	100,0	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas responden dalam penelitian ini yang berpendidikan paling sedikit adalah SD sebanyak 3 orang atau 10%. Pada tingkat pendidikan responden yang paling dominan terdapat pada pendidikan terakhir SMP karena kebanyakan karyawan tenun yang ada di UKM Citra Legowo troso berpendidikan SMP sebanyak 15 orang atau 50%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data dari hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang kami lakukan lewat penyebaran kuisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA	JUMLAH	PERSENTASE
<1 TAHUN	1	10%
1-3 TAHUN	14	40%
>3 TAHUN	15	50%
JUMLAH	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas responden dalam penelitian ini responden yang mendominasi adalah karyawan yang bekerja di atas 3 tahun yaitu sebesar 15 orang responden atau 50%. perusahaan

mempertahankan karyawan lama karena telah mengetahui banyak tentang tujuan-tujuan perusahaan.

B. Deskripsi Variabel

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, untuk mengetahui data dari masing-masing variabel dapat dilihat pada deskripsi variabel berikut:

1. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi (X1)

Jawaban responden berdasarkan indikator-indikator pada variabel Motivasi yang disebarkan kepada responden melalui kuesioner dapat diketahui adapun hasil jawaban responden tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Motivasi (X1)

NO	ITEM	PERSENTASE						MEAN
		STS	TS	N	S	SS	TOTAL	
1	MO 1	0,0 %	0,0 %	43, 3%	23, 3%	33, 3%	100, 0%	3,90 0
2	MO 2	0,0 %	0,0 %	36, 7%	50, 0%	13, 3%	100, 0%	3,77 0
3	MO 3	0,0 %	0,0 %	40, 0%	46, 7%	13, 3%	100, 0%	3,73 0
4	MO 4	0,0 %	0,0 %	43, 3%	43, 3%	13, 3%	100, 0%	3,70 0
5	MEAN	0,0 %	0,0 %	40, 8%	40, 8%	18, 3%	100, 0%	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel menunjukkan sebagian besar (40,8%) menyatakan setuju atas pertanyaan pertanyaan yang diajukan penulis mengenai motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja UKM Citra Legowo Troso setuju bahwa motivasi sudah

memiliki indikator-indikator pada variabel motivasi yaitu Kebutuhan akan pencapaian kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan Afiliasi, keberhasilan pelaksanaan, penghargaan, sosial.

2. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi (X2)

Jawaban responden berdasarkan indikator pada variabel komitmen organisasi yang disebarkan kepada responden melalui kuesioner dapat diketahui adapun hasil jawaban responden tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Komitmen Organisasi (X2)

N O	PERTANYAAN	PERSENTASE						MEAN
		ST S	TS	N	S	SS	TOTAL	
1	O 1 K	0,0 %	0,0 %	43,3 %	23,3 %	33,3 %	100,0 %	3,900
2	O 2 K	0,0 %	0,0 %	40,0 %	46,7 %	13,3 %	100,0 %	3,730
3	O 3 K	0,0 %	0,0 %	43,3 %	43,3 %	13,3 %	100,0 %	3,700
4	EAN M	0,0 %	0,0 %	42,2 %	37,8 %	20,0 %	100,0 %	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 4.6 menunjukkan sebagian besar (42,2%) menyatakan netral atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan penulis mengenai komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja bahwa komitmen organisasi pada UKM Tenun Citra Legowo indikator indikator pada variabel kualitas kinerja karyawan yaitu

3. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X3)

Jawaban responden berdasarkan indikator-indikator pada variabel gaya kepemimpinan yang disebarkan

kepada responden melalui kuesioner dapat diketahui adapun hasil jawaban responden tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

NO	PERTANYAAN	PERSENTASE						MEAN
		STS	TS	N	S	SS	TOTAL	
	GK 1	0,0 %	0,0 %	43, 3%	23, 3%	33, 3%	100,0 %	4,470
	GK 2	0,0 %	0,0 %	6,7 %	40, 0%	53, 3%	100,0 %	4,070
	GK 3	0,0 %	0,0 %	13, 3%	66, 7%	20, 0%	100,0 %	4,200
	GK 4	0,0 %	0,0 %	13, 3%	53, 3%	33, 3%	100,0 %	4,270
	GK 5	0,0 %	0,0 %	0,0 %	73, 3%	26, 7%	100,0 %	4,430
	MEAN	0,0 %	0,0 %	8,3 %	58, 3%	33, 3%	100,0 %	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 4. menunjukkan sebagian besar (58,3%) menyatakan setuju atas pertanyaan pertanyaan yang diajukan penulis mengenai gaya kepemimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa gaya kepemimpinan pada UKM Tenun Citra Legowo Troso sudah memiliki indikator indikator pada variabel gaya kepemimpinan.

4. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kualitas Kinerja Karyawan(Y)

Jawaban responden berdasarkan indikator-indikator pada variabel Kualitas Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada responden melalui kuesioner dapat diketahui

adapun hasil jawaban responden tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Variabel Kualitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	PERSENTASE						MEAN
		STS	TS	N	S	SS	TOTAL	
	KKK 1	0,0 %	0,0 %	3,3 %	70, 0%	26, 7%	100,0 %	4,230
	KKK2	0,0 %	0,0 %	0,0 %	73, 3%	26, 7%	100,0 %	4,270
	KKK3	0,0 %	0,0 %	0,0 %	60, 0%	40, 0%	100,0 %	4,400
	KKK4	0,0 %	0,0 %	0,0 %	73, 3%	26, 7%	100,0 %	4,270
	MEAN	0,0 %	0,0 %	0,8 %	69, 2%	30, 0%	100,0 %	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel tersebut menunjukkan sebagian besar (69,2%) menyatakan setuju atas pertanyaan pertanyaan yang diajukan penulis mengenai variabel kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja setuju bahwa kualitas kinerja karyawan sudah memiliki indikator indikator pada variabel kualitas kinerja karyawan.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran

dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:⁷

- $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan valid
- $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid

Hasil uji validitas terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r table	Keterangan
Motivasi(X1)	1	0,849	0,361	Valid
	2	0,727	0,361	Valid
	3	0,864	0,361	Valid
	4	0,728	0,361	Valid
Komitmen Organisasi(X2)	1	0,838	0,361	Valid
	2	0,780	0,361	Valid
	3	0,694	0,361	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	1	0,702	0,361	Valid
	2	0,826	0,361	Valid
	3	0,788	0,361	Valid
	4	0,719	0,361	Valid
	5	0,404	0,361	Valid
Kualitas Kinerja Karyawan(Y)	1	0,866	0,361	Valid
	2	0,911	0,361	Valid
	3	0,465	0,361	Valid
	4	0,911	0,361	Valid

⁷ Sugiyono, P. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* (Bandung: Alfabeta.2008), 73.

Sumber : Hasil Analisis Dengan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r hitung $> r$ table (0,349) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variable akses valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Untuk mengukur realibilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha antara 0,80 - 1,0 dikategorikan realibilitas baik, nilai 0,60 - 0,79 dikategorikan realibilitasnya dapat diterima, nilai $\leq 0,60$ dikategorikan reliabilitasnya buruk. Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 23.0 for Windows*. Ghazali menyatakan bahwa item pertanyaan dikatakan reliabel jika item pertanyaan dijawab konsisten dan tidak boleh acak maka item pertanyaan satu tersebut tidak bisa diuji kekonsistennya.⁸

Tabel 4. 10
Reliability Statistics

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	4 Item	0,800	Reliable
X2	3 Item	0,658	Reliable
X3	5 Item	0,617	Reliable
Y	4 Item	0,787	Reliable

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 23.0

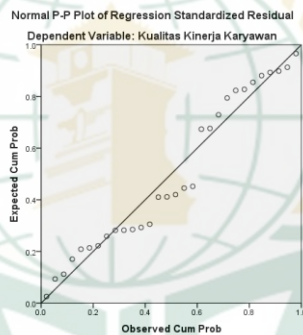
Dari tabel 4.10 di atas terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y adalah reliabel.

⁸ Sugiyono, P. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta.2008), 73.

3. Uji Asumsi Klasik

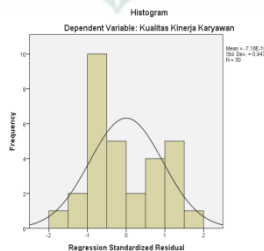
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidaknya. Normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45° . Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Keterangan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal serta grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan melihat tampilan grafik normal plot dan tampilan histogram, maka dapat disimpulkan bahwa normal plot, terlihat titik- titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sedangkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan berbentuk simetris yang tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kedua grafik ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas merupakan adanya hubungan linear yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independennya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi antar variabel-variabel bebas yang akan digunakan dalam persatuan regresi. Untuk menguji adanya multikolonieritas ini dapat dilihat pada *tolerance value* atau *Variance Inflation Factors* (VIF). Jika nilai *tolerance value* dibawah 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) diatas 10 maka terjadi multikolonieritas.

Untuk menguji Multikolonieritas dengan cara melihat nilai output VIF dari masing-masing variabel independen, jika nilai VIF dihasilkan antara 1- 10 atau < 10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikoleniaritas. Dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.11 Multikolinearitas
Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,116	8,655
	Komitmen Organisasi	,122	8,189

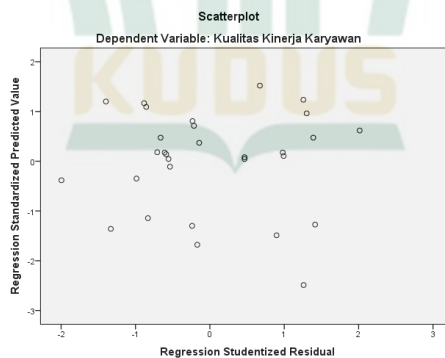
	Gaya kepemimpinan	,819	1,220
--	-------------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil tabel 4.11 tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* yang berada dibawah angka 10 dan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) disekitar angka 1. Motivasi mempunyai nilai *tolerance* 0,116 dan komitmen organisasi nilai *tolerance* 0,122, dan gaya kepemimpinan nilai *tolerance* 0,819, sedangkan variabel motivasi mempunyai nilai VIF 8,655, dan komitmen organisasi mempunyai nilai VIF 8,189, sedangkan gaya kepemimpinan mempunyai nilai VIF 1,220. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedositas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas yaitu dengan Scatterplot. pengujian pada peneltian ini menggunakan nilai prediksi variabel independen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test), jika $du < d < 4 - du$ maka dikatakan tidak ada autokorelasi (Ghozali, 2016). Berikut disajikan hasil dari uji autokorelasi dalam penelitian ini :

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi
Hasil Uji Durbin Watson

Model Summary ^b				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,772 ^a	,597	,550	,998	1,839
a. Predictors: (Constant), TOTAL MO, TOTAL KO, TOTAL GK				
b. Dependent Variable: TOTAL KKK				

Hasil tabel 4.12 diatas bahwa nilai DW sebesar 1.839 nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dw menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel dalam penelitian 30 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3). Oleh karena nilai DW 1.839 lebih besar dari batas atas (du) 1.7326 yang menyatakan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

4. Uji Analisis Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

Berikut adalah hasil regresi linier berganda :

Tabel 4. 13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,815	2,198		2,645	,014
	TOTAL MO	,511	,232	,809	2,207	,036
	TOTAL KO	-,688	,300	-,818	-2,294	,030
	TOTAL GK	,533	,109	,670	4,871	,000

$$Y = 5,815 + 0.511 X_1 + (0.688) X_2 + 0.533 X_3$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari koefisien regresi masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 5,815, nilai konstanta sebesar 5,815 menunjukkan bahwa jika variabel bebas *motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan* tidak ada kenaikan atau konstan, maka nilai dari variabel terikat *kualitas kinerja karyawan (Y)* adalah 5,815

$\beta_1 = 0,511$, artinya apabila Variabel *Motivasi (X1)* meningkat 1 %, maka *kualitas kinerja karyawan (Y)* akan meningkat 0,511 satuan.

$\beta_2 = (0.688)$, artinya apabila Variabel *komitmen organisasi (X2)* meningkat 1%, maka tidak memberi kontribusi terhadap *kualitas kinerja karyawan (Y)*.

$\beta_3 = 0.533$, artinya apabila Variabel *gaya kepemimpinan (X3)* meningkat 1 %, maka *kualitas kinerja karyawan (Y)* akan meningkat 0,533 satuan.

5. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian analisis regresi berganda, kemudian selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan pengujian hipotesis yang meliputi, uji f, uji t dan koefisien determinasi (R_2). Hasil dari pengujian tersebut digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen.

a. Uji Parsial (*t-test*)

1) Pengujian Hipotesis pertama

Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (Motivasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kualitas kinerja karyawan).⁹

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

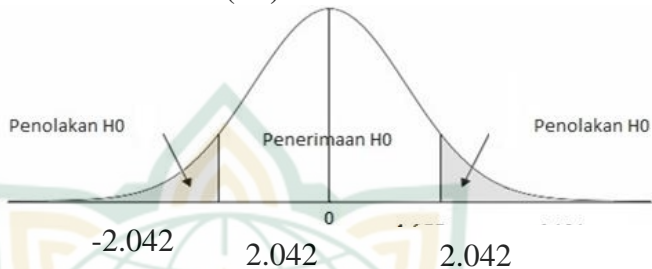
Tabel 4. 14
Hasil uji t test

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,815	2,198		2,645	,014		
	TOTAL MI	,511	,232	,809	2,207	,036	,116	8,655
	TOTAL KO	-,688	,300	-,818	-2,294	,030	,122	8,189

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D.* (Bandung: Alfabeta.2012), 78.

TOTAL GY	,533	,109	,670	4,87 1	,00 0	,819	1,22 0
a. Dependent Variable: TOTAL KKK							

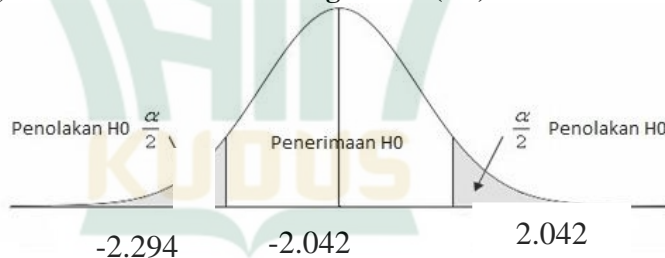
a) **Variabel Motivasi (X1)**



Gambar 4.5
Kurva Normal Uji t (X1).

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel motivasi adalah 2.207 dan nilai sig 0,036 yang artinya nilai sig lebih besar nilai probabilitas 0,025 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,042), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

b) **Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

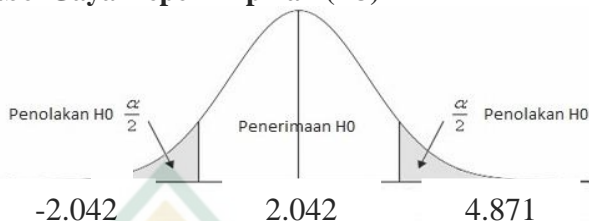


Gambar 4.6
Kurva Normal Uji t (X2)

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel kompetensi adalah -2.297 dan nilai sig 0,030 yang artinya nilai sig lebih besar nilai probabilitas 0,025 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,042), maka

dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

c) **Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)**



Gambar 4.7

Kurva Normal Uji t (X3)

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel kompetensi adalah 4.871 dan nilai sig 0,000 yang artinya nilai sig lebih besar nilai probabilitas 0,025 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,042), maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (f-test).

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

1. Apabila probabilitas signifikan kurang dari 5% maka hipotesis diterima.
2. Apabila probabilitas signifikan lebih dari 5% maka hipotesis ditolak.

$H_0 : X_1 = X_2 = X_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : X_1 \neq X_2 \neq X_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Uji f
UJI ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,282	3	12,761	12,817	,000 ^b
	Residual	25,885	26	,996		
	Total	64,167	29			

a. Dependent Variable: TOTAL KKK

b. Predictors: (Constant), TOTAL MI, TOTAL KO, TOTAL GK

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 12.817 dengan F tabel ($\alpha = 0,5$; $df :30$) = 2,92 dan signifikan pada 0,000, karena F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen (Motivasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kualitas kinerja karyawan.



c. **Koefisien Determinasi (R^2)**

Tabel 4.15

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,597	,550	,998

a. Predictors: (Constant), TOTALM, TOTALKO, TOTALGK

b. Dependent Variable: TOTAL KKK

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 23.0

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui :

- a) $R = 0,772$ berarti kemampuan menjelaskan variabel motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan berbasis nilai-nilai islam terhadap kualitas kinerja karyawan tenun baik karena nilai mendekati satu.
- b) Adjusted R Square $0,550$ berarti $55,0\%$ faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor c, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan $45,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti lingkungan kerja, system komunikasi dan pengembangan diri.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik :

Berdasarkan dari hasil analisis data diketahui bahwa berikut ini adalah hasil pembahasan mengenai pengaruh Motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam terhadap kualitas kinerja karyawan tenun UKM Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan tenun (Studi pada UKM Citra Legowo Troso Pecangaan)

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan tenun UKM Citra Legowo. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam pengujian secara parsial (Uji t) sebesar $2,207$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.036 tersebut $\leq 0,05$ dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Aplikasi di lapangan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan tenun pada UKM Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara dengan rata-rata $3,900$ dari data responden yang diolah pada SPSS 23.0. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan. Jika motivasi pada karyawan UKM Tenun Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa motivasi berbasis nilai-nilai Islam dalam bentuk langsung maupun tidak langsung sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Jika kebutuhan jasmani maupun rohani telah terpenuhi maka karyawan akan rela memberikan apapun untuk perusahaan, dengan demikian kualitas kinerja kerja karyawan akan terus meningkat seiring dengan terpenuhi motivasi-motivasi yang telah didapatkannya.

Jika motivasi terus ditingkatkan maka karyawan akan merasa tenang dan akan selalu produktif dalam bekerja dan selalu menjaga kualitas kinerjanya. Sehingga para karyawan akan loyal dalam bekerja dan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian mereka akan rela untuk mengerahkan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan pada UKM Tenun Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator pemberian upah/gaji sesuai tingkat jabatan karyawan UKM Citra Legowo.

Skor terendah terdapat pada kompensasi tidak langsung yakni pada indikator pemberian penghargaan berupa jabatan, bersikap adil dan tidak membandingkan kepada seluruh karyawan. Hal ini dikarenakan struktur organisasi pada UKM Tenun Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara digerakkan oleh anggota keluarga, sehingga jabatan hanya diberikan kepada anggota keluarga yang dipercaya oleh pemimpin untuk menjalankan tugas berlangsungnya perusahaan.

Seperti teori yang telah dikemukakan oleh Hadari Nawawi, bahwa terdapat teori motivasi diantaranya adalah teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang memberikan kepuasan dalam bekerja, yang pertama adalah sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain

adalah faktor prestasi, faktor penghargaan, faktor tanggungjawab dan faktor pekerja itu sendiri. Yang kedua kebutuhan kesehatan lingkungan kerja. Faktor ini antara lain upah/gaji, hubungan antar pekerja, dan pelaksanaan kerja di perusahaan.

Selain itu hasil penelitian juga sesuai dengan teori dalam buku Author Stephen P.Robbins dan Mary Coulter, yang menyatakan tentang teori kesetaraan yaitu motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh imbalan relatif maupun imbalan absolut. Jika karyawan melihat ketidaksetaraan mereka akan beraksi membetulkan situasi tersebut. Sehingga mungkin kproduktivitas mereka lebih rendah atau mutu output, meningkatnya mangkir kerja atau sukarela mengundurkan diri.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan yakni sebesar 0,036 lebih kecil dari toleransi yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan artinya motivasi berbasis nilai-nilai Islam sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan UKM Tenun Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara.

2. Pengaruh variabel Komitmen organisasi terhadap kualitas kinerja karyawan tenun (Studi pada UKM Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara)

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan tenun. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam pengujian secara parsial (Uji t) sebesar -2,294 dengan taraf signifikansi sebesar 0.030 tersebut $\leq 0,05$ dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Aplikasi di lapangan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada UKM Citra Legowo Troso dengan rata-rata 3,900 dari data responden yang diolah pada SPSS 23.0. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan tenun .

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robert dan John sebagaimana dikutip Patrix komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus pada kontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keluar masuk tenaga kerja. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen dalam organisasi akan terlihat menarik dari organisasi baik melalui ketidakhadiran maupun masuk keluar.

Loyalitas karyawan terhadap organisasinya dan proses yang berlanjut dengan menggunakan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi. Konsekuensi dari tingginya tingkat komitmen karyawan pada organisasi antara lain rendahnya tingkat rotasi (keluar masuknya karyawan), rendahnya tingkat kemangkiran (absensi), puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berusaha mencapai kualitas kinerja yang baik.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap kualitas kinerja karyawan yakni kodalam pengujian secara parsial (Uji t) sebesar -2,294 dengan taraf signifikansi sebesar 0.030 tersebut $\leq 0,05$ dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Aplikasi di lapangan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada UKM Citra Legowo Troso dengan rata-rata 3,900. Sehingga Komitmen organisasi berbasis nilai-nilai Islam sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan UKM Tenun Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara.

3. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan tenun (Studi pada UKM Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara)

Penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan tenun. Melalui hasil perhitungan yang telah

dilakukan dalam pengujian secara parsial (Uji t) sebesar 4,871 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 tersebut $\leq 0,05$ dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Aplikasi di lapangan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi Kualitas kinerjanya karyawan di UKM Citra Legowo dengan rata-rata 4,470 data yang diolah pada SPSS 23.0. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan pada UKM Tenun Citra Legowo Trosro Pecangaan Jepara. Jika sifat kepemimpinan ditingkatkan maka karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan akan selalu produktif. Sehingga para karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan akan loyal dalam bekerja dan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian mereka akan rela untuk mengerahkan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

UKM Tenun Citra Legowo dipimpin oleh Bp. H. Ahmad Syaifuddin, owner yang bertindak sebagai pengambilan keputusan utama dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian, selain itu bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan manajemen keuangan dan manajemen produksi. Kepemimpinan yang pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik lagi dari apa yang mereka kerjakan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh pada kualitas outputnya.

Dengan adanya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memahami para karyawannya, maka karyawan akan merasa senang dan tertantang untuk berbuat lebih baik lagi demi mendapatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan dipersepsikan baik oleh para karyawan Citra Legowo Trosro, seperti adanya pemberian arahan dan dorongan pada karyawan, memperhatikan

sarana-prasarana dalam bekerja, menggerakkan karyawan terhadap pencapaian misi, memberikan motivasi, memberikan pelatihan kerja kepada karyawan baru dan sikap bijaksana dalam mengambil keputusan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Wahyudi, mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan kematangan bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan berdasarkan usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab dan memiliki kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori bukunya Andrew J.Dubrin, yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tanpa inspirasi pemimpin, organisasi atau perusahaan mungkin tidak fokus pada tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini menunjukkan taraf signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.000 tersebut $\leq 0,05$ dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Aplikasi di lapangan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi Kualitas kinerjanya karyawan di UKM Citra Legowo dengan rata-rata 4,470 data yang diolah pada SPSS 23.0. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas kinerja karyawan UKM Tenun Citra Legowo Trosro Pecangaan Jepara.