

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Obyek Penelitian

##### a. Profil Ayufatma Collection

Ayufatma collection merupakan usaha konveksi yang memproduksi tas. Nama pemilik dari konveksi tersebut adalah Bapak Suparno. Konveksi tersebut telah memproduksi berbagai jenis tas, namun yang diproduksi untuk saat ini adalah tas anak sekolah. Karena dari berbagai jenis tas yang telah diproduksi di konveksi tersebut, yang paling laku saat ini adalah jenis tas sekolah baik untuk anak TK, SD, SMP, SMA maupun kuliah.<sup>1</sup>

Lokasi dari usaha tersebut berada di Jl Getas Pejaten Gg. Joleno RT 04/09 Jati Kudus. Dimana lokasi tersebut merupakan tempat produksi tas sekaligus rumah dari pemilik usaha. Rumah tersebut cukup luas yang berlantai dua, baik lantai 1 dan lantai 2 digunakan untuk proses produksi. Untuk lantai 1 digunakan untuk proses pemotongan dan pembuatan pola, sedangkan untuk lantai 2 digunakan untuk menjahit tas sampai packing tas yang diproduksi.

Produk yang diproduksi oleh konveksi ayufatma collection dijual di berbagai daerah. Penjualan ini ditujukan kepada agen-agen yang sudah menjadi langganan konveksi ayufatma collection. Agen-agen tersebut berasal dari pasar kliwon kota Kudus dan luar kota seperti NTB, Gresik, Jombang, dan Nganjuk.

##### b. Sejarah Ayufatma Collection

Pada sekitar tahun 1981an, Bapak Suparno memiliki seorang teman yang juga memproduksi tas. Bapak Suparno belajar tentang tata cara memproduksi tas kepada temannya tersebut. Pada masa itu, bapak Suparno belajar banyak hal mulai dari bagaimana membuat desain, bagaimana membuat pola, bagaimana menjahit, sampai akhirnya menjadi sebuah tas yang bagus. Bapak Suparno sangat menikmati proses belajarnya dikala bersama temannya tersebut. Proses belajar berlangsung selama 1,5 tahun hingga memiliki kemampuan yang cukup baik untuk membuka usaha sendiri.

Kemudian pada tahun 1983, bapak Suparno merintis usaha konveksi tas. Tahun tersebut merupakan tahun awal berdirinya konveksi ayufatma collection. Pada masa itu belum memiliki banyak modal sehingga modal masih dibantu oleh keluarganya. Pada awal-awal merintis tentu masih belum banyak memiliki pelanggan tetap. Namun mulai tahun 1994-1995, usaha konveksi ini mulai berkembang dengan baik. Ayufatma collection mulai banyak memiliki pelanggan tetap yang menaikkan penjualan dan profitabilitas dari bisnis tersebut.

Pada tahun-tahun krisis yaitu tahun 1997-1998, bahan baku naik setiap hari. Namun untungnya harga jual pada masa itu juga bagus, sehingga bisnis masih bisa terus berjalan sebagaimana mestinya. Kemudian pada tahun 2000-2001, mulai marak model millenium, model millenium tersebut misalnya hello kitty, pada saat itu produksi tas perhari bisa mencapai 200-300 biji.

---

<sup>1</sup> Suparno, wawancara oleh penulis, 10 Februari, 2020, wawancara 1, transkrip.

Ditahun-tahun selanjutnya, bisnis terus berjalan dengan penjualan yang terus meningkat. Karena konveksi ayufatma collection senantiasa untuk terus mengikuti trend tas yang ada supaya tidak ketinggalan dan supaya tidak kalah saing dengan konveksi yang lainnya.<sup>2</sup>

c. Karyawan Ayufatma Collection

Saat ini konveksi ayufatma collection telah memiliki karyawan sebanyak 35 orang. Karyawan tersebut memiliki tugasnya masing-masing. Ada yang dibagian pembuat pola, ada yang di bagian *packing*, adapula yang di bagian penjahit. karyawan konveksi ayufatma kebanyakan adalah para bapak-bapak dan ibu-ibu yang sudah lama bekerja disana. Kebanyakan sudah bekerja selama bertahun-tahun dan bahkan ada beberapa yang lebih dari 10 tahun.<sup>3</sup>

## 2. Gambaran Umum Responden

Tabel 4.1. Gambaran Umum Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	10	28,6 %
	2. Perempuan	25	71,4 %
	Total	35	100 %
2.	Usia		
	1. <25 Tahun	4	11,4 %
	2. 25-40 Tahun	14	40 %
	3. >40 Tahun	17	48,6 %
	Total	35	100 %
3.	Pendidikan Terakhir		
	1. SD	10	28,6 %
	2. SMP	11	31,4 %
	3. SMA	14	40,0 %
	Total	35	100
4.	Masa Kerja		
	1. <5 Tahun	11	31,4 %
	2. >5 Tahun	24	68,6 %
	Total	35	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil olah data tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 10 orang dan responden perempuan sebanyak 25 orang atau dengan persentase 28,6% untuk laki-laki dan 71,4% untuk perempuan. Untuk karakteristik berdasarkan usia, diketahui bahwa usia responden kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang, 25-40 tahun sebanyak 14 orang, serta lebih dari 40

<sup>2</sup> Suparno, wawancara oleh penulis, 10 Februari, 2020, wawancara 1, transkrip.

<sup>3</sup> Suparno, wawancara oleh penulis, 10 Februari, 2020, wawancara 1, transkrip.

tahun sebanyak 17 orang atau dengan persentase 11,4% untuk usia kurang dari 25 tahun, 40% untuk usia 25-40 tahun, dan 48,6% untuk usia lebih dari 40 tahun.

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, lulusan SD ada sebanyak 10 orang, SMP 11 orang dan SMA 14 orang atau setara dengan 28,6% untuk lulusan SD, 31,4% untuk SMP, dan 40% untuk SMA. Dilihat dari karakteristik masa kerja, diketahui bahwa pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun ada 11 orang, untuk yang lebih dari 5 tahun ada 24 orang atau setara dengan 31,4% untuk masa kerja kurang dari 5 tahun dan 68,6% untuk masa kerja lebih dari 5 tahun.

**3. Deskripsi Data Penelitian**

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh upah, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Item	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
Upah (X1)	X1.1	8	22,9	16	45,7	10	28,6	1	2,9	0	0
	X1.2	9	25,7	14	40	11	31,4	1	2,9	0	0
	X1.3	8	22,9	19	54,3	8	22,9	0	0	0	0
	X1.4	8	22,9	10	28,6	17	48,6	0	0	0	0
	X1.5	8	22,9	10	28,6	15	42,9	2	5,7	0	0
Motivasi (X2)	X2.1	9	25,7	10	28,6	12	34,3	4	11,4	0	0
	X2.2	5	14,3	11	31,4	14	40	3	8,6	2	5,7
	X2.3	6	17,1	15	42,9	14	40	0	0	0	0
	X2.4	10	28,6	9	25,7	15	42,9	1	2,9	0	0
	X2.5	9	25,7	11	31,4	14	40	1	2,9	0	0
Kepemimpinan (X3)	X3.1	20	57,1	8	22,9	4	11,4	3	8,6	0	0
	X3.2	16	45,7	14	40	4	11,4	1	2,9	0	0
	X3.3	20	57,1	12	34,3	3	8,6	0	0	0	0
	X3.4	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0
Kinerja (Y)	Y.1	11	31,4	10	28,6	14	40	0	0	0	0
	Y.2	8	22,9	11	31,4	16	45,7	0	0	0	0
	Y.3	7	20	12	34,3	16	45,7	0	0	0	0
	Y.4	11	31,4	15	42,9	9	25,7	0	0	0	0
	Y.5	11	31,4	14	40	10	28,6	0	0	0	0

a. Variabel Upah

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel upah sebagai berikut:

- a) Pada item 1, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 22,9%, 45,7%, 28,6%, 2,9% dan 0%.

- b) Pada item 2, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 25,7%, 40%, 31,4%, 2,9% dan 0%.
- c) Pada item 3, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 22,9%, 54,3%, 22,9%, 0% dan 0%.
- d) Pada item 4, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 22,9%, 28,6%, 48,6%, 0%, dan 0%.
- e) Pada item 5, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 22,9%, 28,6%, 42,9%, 5,7%, dan 0%.

b. Variabel Motivasi

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel motivasi sebagai berikut:

- a) Pada item 1, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 25,7%, 28,6%, 34,4%, 11,4%, dan 0%.
- b) Pada item 2, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 14,3%, 31,4%, 40%, 8,6%, dan 5,7%.
- c) Pada item 3, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 17,1%, 42,9%, 40%, 0%, dan 0%.
- d) Pada item 4, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 28,6%, 25,7%, 42,9%, 2,9%, dan 0%.
- e) Pada item 5, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 25,7%, 31,4%, 40%, 2,9%, dan 0%.

c. Variabel Kepemimpinan

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Pada item 1, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 57,1%, 22,9%, 11,4%, 8,6%, dan 0%.
- b) Pada item 2, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 45,7%, 40%, 11,4%, 2,9%, 0%.
- c) Pada item 3, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 57,1%, 34,3%, 8,6%, 0%, dan 0%.
- d) Pada item 4, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 57,1%, 42,9%, 0%, 0%, dan 0%.

d. Variabel Kinerja

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel kinerja sebagai berikut:

- a) Pada item 1, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 31,4%, 28,6%, 40%, 0%, dan 0%.
- b) Pada item 2, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 22,9%, 31,4%, 45,7%, 0%, dan 0%.
- c) Pada item 3, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 20%, 34,3%, 45,7%, 0%, dan 0%.
- d) Pada item 4, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 31,4%, 42,9%, 25,7%, 0%, dan 0%.
- e) Pada item 5, yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut adalah sebanyak 31,4%, 40%, 28,6%, 0%, dan 0%.

#### 4. Analisis Data

##### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen pengukuran yang digunakan dapat memberikan hasil yang benar atau tidak. Peneliti menyebar instrumen penelitian dalam hal ini adalah kuesioner kepada 30 non responden. Non responden diberi pertanyaan dengan total sebanyak 19. Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

**Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas**

Kuesioner	R hitung	R tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,738	0,3610	Valid
Pertanyaan 2	0,889	0,3610	Valid
Pertanyaan 3	0,760	0,3610	Valid
Pertanyaan 4	0,782	0,3610	Valid
Pertanyaan 5	0,702	0,3610	Valid
Pertanyaan 6	0,778	0,3610	Valid
Pertanyaan 7	0,770	0,3610	Valid
Pertanyaan 8	0,735	0,3610	Valid
Pertanyaan 9	0,579	0,3610	Valid
Pertanyaan 10	0,534	0,3610	Valid
Pertanyaan 11	0,757	0,3610	Valid
Pertanyaan 12	0,753	0,3610	Valid
Pertanyaan 13	0,835	0,3610	Valid
Pertanyaan 14	0,621	0,3610	Valid
Pertanyaan 15	0,677	0,3610	Valid
Pertanyaan 16	0,714	0,3610	Valid
Pertanyaan 17	0,772	0,3610	Valid
Pertanyaan 18	0,469	0,3610	Valid
Pertanyaan 19	0,818	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka didapatkan nilai r hitung. Sedangkan r tabel didapatkan dari r tabel statistik dengan nilai  $df=28$  ( $df=N-2$ , dimana N adalah jumlah responden sebanyak 30 orang). Dari kesemua pertanyaan tersebut, nilai r hitung  $>$  r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tersebut adalah valid.



## b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabel artinya instrumen penelitian yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten meskipun dilakukan penelitian berulang kali. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan:

**Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas**

Kuesioner	Cronbach's Alpha	Batas	Keputusan
Variabel Upah	0,832	0,6	Reliabel
Variabel Motivasi	0,707	0,6	Reliabel
Variabel Kepemimpinan	0,725	0,6	Reliabel
Variabel Kinerja Karyawan	0,716	0,6	Reliabel

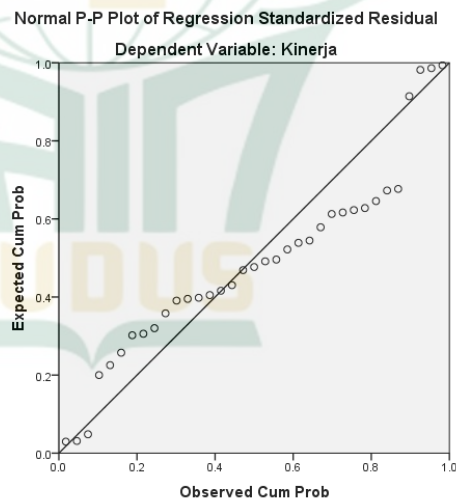
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel upah, motivasi, kepemimpinan kinerja karyawan adalah diatas 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut adalah reliabel. Sehingga dapat digunakan untuk mengukur fenomena dengan hasil yang konsisten.

## c. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas ini, yang pertama dilakukan dengan metode grafik *P-P Plot*. Berikut hasil normalitas yang telah dilakukan:

**Gambar 4.1. P-Plot**



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal yang berarti bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk mendukung hasil uji tersebut, maka penulis juga melakukan uji Kolmogorov-smirnov. Berikut adalah hasil Uji kolmogorov-Smirnov:

**Gambar 4.2. Kolmogrov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33127485
Most Extreme Differences	Absolute	.201
	Positive	.201
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		1.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov-Smirnov, nilai signifikansinya adalah 0,118, yang berarti lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

d. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah antar variabel bebas terdapat hubungan linear yang sempurna, mendekati sempurna, atau tidak. Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas yang telah dilakukan:

**Gambar 4.3. Hasil Uji Multikolinieritas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.222	4.276		.286	.777		
	Upah	.572	.245	.373	2.338	.026	.744	1.345
	Motivasi	.307	.137	.352	2.247	.032	.772	1.295
	Kepemimpinan	.093	.116	.113	.799	.431	.951	1.051

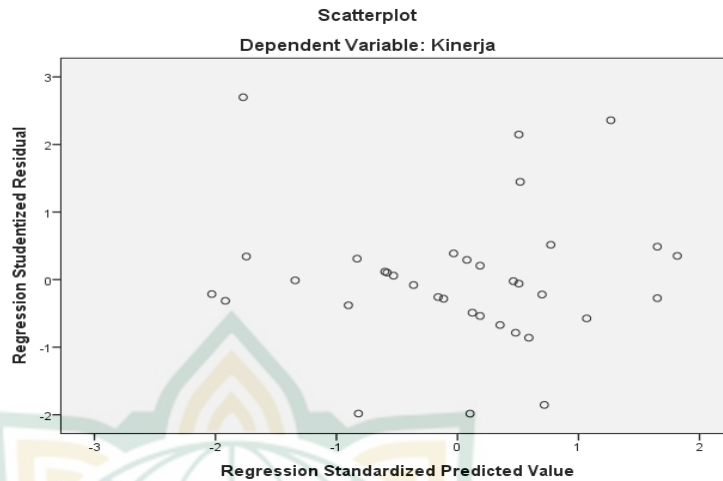
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian tersebut, diketahui nilai tolerance berturut-turut sebesar 0,744, 0,772, dan 0,951. Dan nilai VIF berturut-turut adalah sebesar 1.345, 1.295, dan 1.051. Artinya bahwa nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

e. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan:

**Gambar 4.4. Scatterplot**



Dari hasil uji tersebut, diketahui bahwa titik-titik menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, serta tidak mempunyai pola teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mendukung hasil tersebut, penulis juga melakukan uji heteroskedastisitas dengan cara lain, yaitu dengan uji Glejser. Berikut adalah hasil dari Uji Glejser:

**Gambar 4.5. Glejser**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.642	3.033		-.541	.592
	Upah	.039	.174	.045	.223	.825
	Motivasi	-.020	.097	-.041	-.208	.837
	Kepemimpinan	.122	.082	.263	1.488	.147

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari hasil uji tersebut diketahui bahwa nilai sig dari variabel upah adalah sebesar 0,825, untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,835, serta untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,147. Semua variabel tersebut memiliki nilai sig lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau dalam kata lain residual dari observasi observasi satu ke observasi lain memiliki varians yang sama (homoskedastisitas).

f. Regresi Linear berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Berikut adalah hasil olah data regresi berganda yang dilakukan:



**Gambar 4.6. Hasil Regresi Linear Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.222	4.276		.286	.777
	Upah	.572	.245	.373	2.338	.026
	Motivasi	.307	.137	.352	2.247	.032
	Kepemimpinan	.093	.116	.113	.799	.431

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,222 + 0,572X_1 + 0,307X_2 + 0,093X_3$$

1) Konstanta 1,222

Nilai konstanta 1,222, artinya jika variabel upah, motivasi, kepemimpinan adalah nol, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 1,222.

2) Koefisien variabel upah 0,572

Variabel upah memiliki nilai koefisien sebesar 0,572, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel upah, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,572.

3) Koefisien variabel motivasi 0,30

Variabel upah memiliki nilai koefisien sebesar 0,30, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,30.

4) Koefisien variabel kepemimpinan 0,093

Variabel upah memiliki nilai koefisien sebesar 0,093, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,093.

g. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi:

**Gambar 4.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.414	.357	1.394

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Upah

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,357 atau 35,7%, yang artinya bahwa variabel independen mempengaruhi sebesar 35,7% terhadap variabel dependen, yang lainnya 64,3% (100% - 35,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model, misalnya ketrampilan dan lingkungan kerja.

h. Hasil Uji F

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Berikut adalah tabel hasil dari Uji F yang telah dilakukan:

**Gambar 4.8. Hasil Uji f**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.485	3	14.162	7.286	.001 <sup>b</sup>
	Residual	60.258	31	1.944		
	Total	102.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Upah

Dari hasil uji F diatas, didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,286. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 yang didapat dari  $df_1=3$  (jumlah variabel-1) dan  $df_2=31$  ( $df_2=n-k-1$ , dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001.

Dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,286 > 2,91$ ) dan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa upah, motivasi, kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

i. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Gambar 4.9. Hasil Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.222	4.276		.286	.777
	Upah	.572	.245	.373	2.338	.026
	Motivasi	.307	.137	.352	2.247	.032
	Kepemimpinan	-.093	.116	.113	.799	.431

a. Dependent Variable: Kinerja

Penjabaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut:

1) Variabel Upah ( $X_1$ )

Dari hasil uji t diatas, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel upah adalah 2,338. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  2,040 yang didapat dari tabel t-tes dengan  $\alpha=0,025$  ( $0,05/2$ ) dan  $df = 31$  ( $df= n-k-1$ , dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,026.

Dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,338 > 2,040$ ) dan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,026 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Dari hasil uji t diatas, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah 2,247. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  2,040 yang didapat dari tabel t-tes dengan  $\alpha=0,025$  ( $0,05/2$ ) dan  $df = 31$  ( $df= n-k-1$ ,

dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,032.

Dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,247 > 2,040$ ) dan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,032 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Variabel Kepemimpinan (X3)

Dari hasil uji  $t$  diatas, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan adalah 0,799. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  2,040 yang didapat dari tabel  $t$ -tes dengan  $\alpha=0,025$  ( $0,05/2$ ) dan  $df = 31$  ( $df = n-k-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,431.

Dikarenakan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,799 < 2,040$ ) dan nilai  $sig > 0,05$  ( $0,431 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan

Upah didefinisikan sebagai balas jasa kepada karyawan dengan maksud untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Upah sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Islam telah mengajarkan prinsip-prinsip dalam pemberian upah, diantaranya adalah prinsip kemerdekaan manusia, prinsip kemuliaan derajat manusia, prinsip keadilan dan anti diskriminasi, serta prinsip kelayakan upah pekerja.<sup>4</sup>

Dari persamaan regresi dihasilkan nilai koefisien untuk variabel upah sebesar 0,572, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan upah, akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,572. Variabel upah memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,338 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,040 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya upah secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Merrel C. Lomban, Silvy Mandey, dan Mac Donald Walangitan yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado” dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara upah dan kinerja pegawai secara parsial.

Konveksi ayufatma collection perlu mempertahankan atau kalau bisa meningkatkan upah para karyawan supaya kinerjanya dapat meningkat, hal ini dapat dilakukan misalnya dengan mempertimbangkan untuk meningkatkan sedikit besaran upah, kelayakan upah dan meningkatkan keadilan upah diantara para karyawan

### 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

George R. Terry berpendapat “motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu.” Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah dan memenuhi perintah agama, bukan untuk mengejar jabatan, menjadi hedonis, apalagi mengejar kekayaan dengan cara yang tidak dibenarkan dalam Islam. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai

<sup>4</sup> Murtadlo, “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”, 251-252.

kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.<sup>5</sup>

Dari persamaan regresi dihasilkan nilai koefisien untuk variabel motivasi sebesar 0,307, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi, akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,307. Variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,247 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,040 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia dan Mahendra Fikri yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro”, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan secara parsial.

Konveksi ayufatma collection perlu mempertahankan atau kalau bisa meningkatkan motivasi para karyawan agar kinerjanya dapat meningkat, hal tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan suasana bersahabat dengan karyawan, memberi pujian kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik, dan menjamin keselamatan kerja.

### 3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Siagian mendefinisikan “kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.” Kepemimpinan merupakan sebuah amanah dan tanggung jawab di dalam Islam. Karena kepemimpinan tidak hanya bertanggung jawab atas anggotanya, tetapi akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat kelak. Oleh sebab itu, kepemimpinan merupakan hal yang perlu dijalankan dengan baik, jujur, dan bertanggungjawab.

Dari persamaan regresi dihasilkan nilai koefisien 0,093, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi, hanya akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,093. Variabel kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,799 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,040 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,431 yang lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak, artinya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Retno Kusumawati yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)”, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Ajeng tersebut terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini menyatakan tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Konveksi ayufatma collection perlu meningkatkan kepemimpinannya agar kinerja para karyawannya dapat meningkat. Dalam hal ini pemimpin perlu lebih obyektif, lebih bagus dalam komunikasi dan sosial, lebih tegas, dan lebih banyak mengajarkan para karyawannya.

### 4. Pengaruh upah, motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil persamaan regresi, didapatkan nilai konstanta 1,222, artinya bahwa meskipun upah, motivasi dan kepemimpinan bernilai nol, kinerja

<sup>5</sup> Anantho, “Motivasi Kerja Dalam Islam,” 33.

karyawan masih bernilai 1,222. Ketiga variabel upah, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,286 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, artinya upah, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari adjusted R square didapatkan nilai sebesar 35,7%, yang artinya bahwa upah, motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi sebesar 35,7%. Sedangkan sisanya 64,3% (100 - 35,7) dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai yang cukup rendah ini dikarenakan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga mengurangi pengaruh ketika dikalkulasi secara simultan. Menurut Kasmir, selain upah, motivasi dan kepemimpinan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kemampuan dan keahlian, kepribadian, lingkungan kerja, disiplin kerja.

Dari hasil pengujian, variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan hanya upah dan motivasi, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu konveksi ayufatma diharapkan untuk lebih memperhatikan upah dan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

