

## BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

### A. Deskripsi Data

#### 1. Gambaran Umum Rumah Mode Dwichy

Ibu Dwi Kusriastuti adalah seorang pemilik butik Rumah Mode Dwichy yang didirikan pada tahun 2000 dan berdomisili di gang 4 Jati Kulon Rt2 Rw2 Jati Kudus. Usaha yang bergerak di bidang fashion pada Rumah Mode Dwichy ini memfokuskan pada kebaya dan Gaun pengantin. Usaha yang dirintis oleh ibu Dwichy pada Rumah Mode Dwichy ini pada awalnya dahulu merupakan seorang karyawan dari butik Anne Anvantie dan beliau belajar banyak hal dari bunda Anne, meskipun saat itu beliau sedang menempuh gelar S1 nya. Kemudian beliau setelah lulus kuliah menikah dan beliau juga memutuskan keluar dari tempat kerjanya.<sup>1</sup> setelah beliau menikah kemudian mencoba membuat kebaya pengantinnya sendiri dengan model yang simple namun terlihat elegan. Sampai-sampai orang yang hadir dalam sebuah acara pernikahan tersebut dibuat terkesima oleh gaun tersebut, tak terkeuali oleh para perias pengantin yang pada saat itu dipanggil untuk merias beliau dalam acara pernikahan. Seorang perias itu jatuh hati pada gaun tersebut lalu berencana untuk membeli gaun pengantin itu untuk di sewakan kembali ke pelanggan-pelanggan perias pengantin. Oleh karena itu desakan perias itu agar dijual olehnya, kemudian ibu Dwi meminta izin kepada suaminya untuk menjualnya dan ternyata memang benar kebaya itu membawa berkah atau hoki bagi pemiliknya, karena kebaya itu banyak peminatnya dan sampai disewa kurang lebih 50x oleh para pelanggan perias tersebut. Sehingga kebaya itu di pakai berulang kali akhirnya pemilik kebaya tersebut bosan juga dengan kebaya itu atau perias yang membeli gaun ke bu Dwi bosan sendiri dengan kebaya tersebut kemudian beliau meminta ibu Dwi

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Dwi Kusriastuti selaku pemilik Rumah Mode Dwichy Kudus, pada tanggal 14 September 2019

untuk membuat kebaya pengantin dan dari sinilah awal produkti Rumah Mode Dwichy.<sup>2</sup>

Diawal produksi kebaya dan gaun, Rumah Mode Dwichy ini adalah berdasarkan pesanan dari para perias-perias pengantin yang ada dikudus dan sekitarnya.

Beliau baru memproduksi tidak lagi pesanan adalah berselang waktu sekitar 1 tahun. Adapun pemesanan dari Rumah Mode Dwichy diantaranya menggunakan beberapa tipe pesanan. Pertama, mengajak para pelanggan untuk menggunakan jasa dari Rumah Mode Dwichy atau di sebut dengan Public relation. Kedua, event-event seperti expo, pameran-pameran busana dan semo rias dan lainnya. Dan selain itu Rumah Mode Dwichy untuk harga sangat terjangkau bagi para pelanggan sekaligus menarik pelanggannya, Harga yang dipatok beliau perkebaya pengantin ini seharga Rp 2.000.000,00 perkebaya, Walaupun terjangkau tetapi bu Dwi tetap memprioritaskan kualitas produknya dengan menggunakan bahan yang berkualitas dan teknik jahit yang rapi. Agar bagi para pelanggan nyaman ketika menggunakan kebaya buatan dari Rumah Mode Dwichy. Adapun proses produksinya ibu Dwi tidak menggunakan menggunakan mesin-mesin canggih. Akan tetapi beliau menggunakan tenaga ahli dari manusia. Oleh karena itu ibu Dwi menilai bahwa tenaga manusia menghasilkan output yang lebih tinggi dibandingkan tidak menggunakan tenaga manusia. Rumah Mode Dwi Chy saat ini sudah memiliki karyawan 100 orang yang masing-masing mempunyai tugas yang berbeda di antaranya adalah menjahit, memotong, finishing, pemasangan payet dan modelling.<sup>3</sup>

## 2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi.

Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Ketika menjalankan Rumah Mode Dwichy Kudus tidak dapat bekerja dengan perorangan.

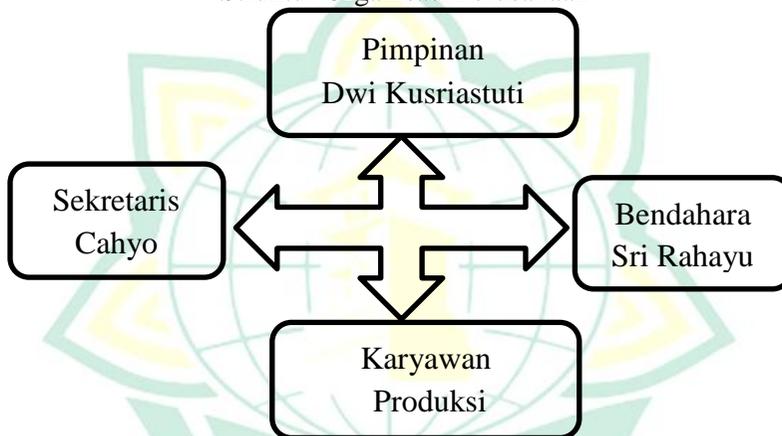
---

<sup>2</sup> Hasil Wawancara Dengan Ibu Dwi Kusriastuti Selaku Pemilik Rumah Mode Dwichy Kudus, Pada Tanggal 14 September 2019

<sup>3</sup> Hasil Wawancara Dengan Ibu Dwi Kusriastuti Selaku Pemilik Rumah Mode Dwichy Kudus, Pada Tanggal 14 September 2019

Maka dari itu perlu diadakannya pembagian kerja yang tersusun dalam sebuah struktur organisasi. Sehingga hal seperti ini membahas agar masing-masing individu dapat lebih jelas dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk lebih jelas struktur organisasi di Rumah Mode Dwichy Kudus dapat di lihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 4.1  
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: data primer, tahun 2019

### 3. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi rumah mode dwichy kudus adalah sebagai berikut:

#### a. Visi

Menjadi perusahaan rumah mode dwichy yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang siap kerja, professional, trampil, tangguh serta handal.

#### b. Misi

- 1) Menyusun kurikulum yang berbasis kompetensi dan kebutuhan pasar kerja
- 2) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme
- 3) Menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan professional
- 4) Serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat

### 4. Gambaran Responden

#### a. Deskripsi Identitas responden

Reponden dalam penelitian tesis ini yaitu tenaga kerja rumah mode dwichy kudus. Adapun jumlah respondent pada penelitian tesis ini adalah 100 respondent.

b. Jenis Kelamin Responden

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	1	1%
Perempuan	99	99%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: data primer, tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, maka bisa diketahui bahwa dari 100 responden yang berjenis kelamin laki-laki 1 orang (1%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 99 orang (99%).

c. Pendidikan Responden

Jumlah responden berdasarkan pendidikan bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Prosentase
1	SD/MI	9	9%
2	SMP/MTs	23	23%
3	SMA/SMK	61	61%
4	S1	7	7%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: data primer, tahun 2019*

Total responden diperoleh dari jumlah menurut pendidikan responden adalah 100 responden dari yang berpendidikan SD 9 orang (9%), SMP/MTs 23 orang (23%), SMA/SMK 61 orang (61%), S1 7 orang (7%).

- d. Jabatan Responden  
Jumlah respondent berdasarkan jabatan bisa di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Jabatan Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Pemimpin	1	1%
2	Bordir	17	17%
3	Penjahit	35	35%
4	Finishing	20	20%
5	Model	17	17%
6	Borong	10	10%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer, tahun 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.4 bisa diketahui pemimpin sebanyak 1 orang (1%), border sebanyak 17 orang (17%), penjahit sebanyak 35 orang (35%), finishing sebanyak 20 orang (20%), modeling sebanyak 17 orang (17%), borong sebanyak 10 orang (10%).

- e. Usia Responden  
Identitas responden berdasarkan usia bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Usia Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Di bawah 20tahun	52	52%
2	20-26 tahun	28	28%
3	27-32 tahun	13	13%
4	32 tahun keatas	7	7%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer, tahun 2019*

Pada tabel 4.5 bisa diketahui jumlah usia dibawah 20tahun sebanyak 52 orang (52%), usia 20-26 sebanyak 28 orang (28%), usia 27-32 tahun sebanyak 13 orang (13%), usia 32 tahun ke atas sebanyak 7 orang (7%).

f. Agama Responden

Jumlah responden berdasarkan agamanya bisa di lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Tabel Agama Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Islam	100	100%
2	Budha	0	0%
3	Hindu	0	0%
4	Kristen	0	0%
5	Katolik	0	0%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer, tahun 2019*

Hasil dari tabel 4.6 dapat di ketahui bahwa yang beragama islam sebanyak 100 orang (100%), budha 0 orang (0%), hindu 0 orang (0%), Kristen 0 orang (0%), katolik 0 orang (0%).

g. Pendapatan/bulan Responden

Jumlah respondent berdasarkan pendapatan per bulan bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Pendapatan/bulan Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	< Rp. 500.000	0	0%
2	Rp 500.000 – Rp 1.000.000	20	20%
3	Rp1.000.000 – Rp 2.000.000	69	69%
4	Rp2.000.000 – Rp 3.000.000	10	10%

5	Rp3.000.000 – Rp 4.000.000	1	1 %
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data primer, tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa yang mempunyai pendapatan /bulan < Rp.500.000 sebanyak 0 orang (0%), Rp.500.000 – Rp.1.000.000 sebanyak 20 orang (20%), Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000 sebanyak 69 orang (69%), Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000 sebanyak 10 orang (10%), Rp.3.000.000– Rp4.000.000 sebanyak 0 orang (0%), > Rp.4.000.000 sebanyak 1 orang (1%).

- h. Lama Bekerja Responden  
Jumlah berdasarkan lama bekerja respondent bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Lama Bekerja Karyawan**

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	<1tahun	45	45%
2	1 - 2tahun	33	33%
3	2 - 3tahun	12	12%
4	> 4tahun	10	10%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, tahun 2019

Hasil dari data 4.8 dapat diketahui yang lama bekerja <1tahun sebanyak 45 orang (45%), 1-2 tahun sebanyak 33 orang (33%), 3-4 tahun sebanyak 12 orang (12%), >4tahun sebanyak 10 orang (10%).

## B. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Buat uji validitas dan uji relibitas instrument, maka program yang digunakan adalah SPSS 16.0. Berikut ini hasil pengujian relibelitas, berdasarkan *pilot test* (non respondent) sebesar 30 orang. Untuk hasil dari uji validitas dan reabilitas bisa di lihat pada table dibawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reabilitas Instrument**

Variable	Reliability coeffiens	Alpha	keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	10 item	0,956	Reliabel
Etos Kerja Islam (X2)	10 item	0,864	Reliabel
Ketidakpastian Lingkungan (X3)	6 item	0,918	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 item	0,952	Reliabel

Sumber: olah data dengan program SPSS 16

Hasil dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator variable komitmen organisasi (X1), etos kerja islam (X2), ketidakpastian lingkungan (X3) dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliable karena memiliki nilai cronbach alpha >0,60.

Untuk tingkat validitas, di lakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom (dl)=n-k dalam hal ini n merupakan jumlah sample dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df data dihitung 30-2 atau df 28 dengan alpha 0,05 di dapat rtabel 0,361. maka kalau  $r_{hitung}$  (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom corrected tem-total correlation) lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, sehingga butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan hasil analisis validitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrument**

Variabel	item	Corrected item-Total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	KO 1	0,919	0,361	Valid
	KO 2	0,919	0,361	Valid
	KO 3	0,711	0,361	Valid
	KO 4	0,733	0,361	Valid
	KO 5	0,919	0,361	Valid
	KO 6	0,733	0,361	Valid
	KO 7	0,733	0,361	Valid
	KO 8	0,919	0,361	Valid

	KO 9	0,919	0,361	Valid
	KO 10	0,711	0,361	Valid
Etos Kerja Islam (X2)	EKI 1	0,629	0,361	Valid
	EKI 2	0,664	0,361	Valid
	EKI 3	0,874	0,361	Valid
	EKI 4	0,874	0,361	Valid
	EKI 5	0,874	0,361	Valid
	EKI 6	0,801	0,361	Valid
	EKI 7	0,801	0,361	Valid
	EKI 8	0,801	0,361	Valid
	EKI 9	0,477	0,361	Valid
	EKI 10	0,535	0,361	Valid
Ketidakpastian Lingkungan (X3)	KL 1	0,921	0,361	Valid
	KL 2	0,921	0,361	Valid
	KL 3	0,921	0,361	Valid
	KL 4	0,921	0,361	Valid
	KL 5	0,684	0,361	Valid
	KL 6	0,373	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,801	0,361	Valid
	KK 2	0,801	0,361	Valid
	KK 3	0,712	0,361	Valid
	KK 4	0,409	0,361	Valid
	KK 5	0,932	0,361	Valid
	KK 6	0,932	0,361	Valid
	KK 7	0,928	0,361	Valid
	KK 8	0,889	0,361	Valid
	KK 9	0,915	0,361	Valid
	KK 10	0,914	0,361	Valid

Sumber: *Data di olah dengan program SPSS 16.*

Hasil dari tabel 4.10 bisa diketahui bahwa masing-masing item memiliki rhitung lebih besar dari rtabel dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pernyataan tersebut rata-rata dikatakan valid.

### C. Deskripsi Angket

#### 1. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan yang berakaitan dengan ketertarikan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

Adapun tanggapan karyawan terhadap komitmen organisasi rumah mode dwichy kudus bisa di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Variable Komitmen Organisaai (X1)**

Butir Pernyataan	Komitmen Organisasi					Rataa- rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
KO 1	13	10	20	37	20	3,41
KO 2	12	5	17	52	14	3,51
KO 3	0	7	16	67	10	3,8
KO 4	0	25	31	24	20	3,39
KO 5	15	22	34	16	13	2,29

KO 6	2	23	24	35	16	3,4
KO 7	1	14	26	44	15	3,58
KO 8	12	25	10	34	19	3,23
KO 9	12	50	10	15	13	2,67
KO 10	0	6	29	57	8	3,67
Total						41,29
rata-rata (mean)						3,35
Modus						4

Sumber : olah data dengan program SPSS 16.0

Hasil dari tabel 4.11 dapat dikatakan bahwa nilai dari skor rata-rata menunjukkan angka 3,35, untuk nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) merupakan angka 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variable terhadap komitmen organisasi rumah mode dwichy kudas.

2. Variabel Etos Kerja Islam (X2)

Definisi dari etos kerja islam merupakan sebuah sikap, watak dan kualitas kehidupan yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya atau menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Adapun tanggapan karyawan terhadap etos kerja islam rumah mode dwi chy kudas bisa di lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Variabel Etos Kerja Islam (X2)**

Butir Pernyataan	Etos Kerja Islam (X2)					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
EKI 1	0	19	18	46	16	3,59
EKI 2	0	38	28	28	5	3
EKI 3	1	20	34	27	17	3,39

EKI 4	0	34	18	30	17	3,30
EKI 5	0	43	18	19	19	3,14
EKI 6	0	21	41	31	6	3,22
EKI 7	0	26	33	24	16	3,30
EKI 8	0	21	29	43	6	3,34
EKI 9	0	10	28	40	21	3,72
EKI 10	0	30	10	37	22	3,51
total						33,54
Rata-rata(mean)						3,35
modus						4

*Sumber: olah data dengan program SPSS 16*

Hasil dari tabel 4.12 dapat dikatakan bahwa hasil dari rata-rata atau mean menunjukkan angka 3,35 serta nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah angka 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel terhadap etos kerja islam rumah mode dwichy kudus.

### 3. Variabel Ketidakpastian Lingkungan (X3)

Ketidakpastian lingkungan adalah lingkungan yang selalu berubah-ubah, oleh karena itu organisasi melakukan penyesuaian yang selalu berubah-ubah. Seseorang yang mengalami ketidakpastian merasa dirinya tidak mempunyai informasi yang cukup sehingga tidak dapat untuk menganalisa situasi yang akan terjadi tidak akurat. Jadi seseorang akan mengalami hambatan untuk memprediksi keadaan yang ada di sekitarnya, karena ketidakpastian lingkungan. Adapun tanggapan karyawan terhadap ketidakpastian lingkungan rumah mode dwichy kudus bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Variabel Ketidakpastian Lingkungan(X3)**

Butir pernyataan	Ketidakpastian Lingkungan(X3)					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
KL 1	1	16	30	42	10	3,44
KL 2	0	33	13	35	18	3,38
KL 3	0	57	13	16	13	3,84
KL 4	0	13	28	49	9	3,54
KL 5	1	14	26	43	15	3,57
KL 6	1	27	13	33	25	3,54
total						20,34
rata-rata(mean)						5,81
modus						4

*Sumber: data diolah dengan program SPSS 16.0*

Hasil dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai mean rata-rata adalah angka 5,81 serta nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah angka 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel terhadap ketidakpastian lingkungan rumah mode dwichy kudus.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja di pandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan, kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dapat di artikan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun tanggapan karyawan terhadap kinerja rumah mode dwichy kudus bisa dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Variable Kinerja Karyawan**

Butir Pernyataan	Kinerja Karyawan(Y)					Rataa- rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
KK 1	12	25	10	34	19	3,23
KK 2	12	50	10	15	13	2,67
KK 3	0	6	29	57	8	3,67
KK 4	2	24	15	41	18	3,49
KK 5	1	16	30	43	10	3,45
KK 6	0	14	15	60	11	3,68
KK 7	1	26	35	23	15	3,25
KK 8	1	16	29	44	10	3,46
KK 9	2	25	29	33	11	3,26
KK 10	1	15	31	43	10	3,46
total						33,64
rata-rata(mean)						3,62
Modus						4

*Sumber: olah data dengan program SPSS 16.0*

Hasil dari tabel 4.14 menunjukkan nilai mean rata-rata angka 3,362 sedangkan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) menunjukkan angka 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variable terhadap kinerja karyawan rumah mode dwichy kudus.

#### **D. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Adapun hasil dari uji gejala penyimpangan klasik pada penelitian bisa di jelaskan dibawah ini:

1. Uji Autokolerasi

**Tabel 4.15**  
**Uji Autokorelasi**

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate	Durbin - Watson
1	.973 <sup>a</sup>	.947	.945	1.780	2.250

- a. Predictors (constant): komitmen organisasi, etos kerja islam, ketidakpastian lingkungan  
 b. dependent variabel: kinerja karyawan

*Sumber: olah data dengan program SPSS 16.0*

Berdasarkan hasil dari pengujian dengan menggunakan uji durbin-watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2.250 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 2.250 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin-Watson dengan titik Signifikansi  $\alpha=5\%$ . dari tabel d-statistik Durbi Watson diperoleh nilai  $d_l < d < d_u$  sebesar 1.7152 dan  $d_u$  sebesar 1.6131. Karena hasil pengujiannya adalah  $d_l < d < d_u$  ( $1.7152 < 2.250 < 4 - 1.6131$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak autokorelasi positif untuk tingkat signitikan  $\alpha= 5\%$ .

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variable bebas (independent) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi kolerasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai tolerance serta nilai variance inflation factor (VIF). Hasil perhitungan coefficeint correlation sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	.149	1.130		.132	.896		
Komitmen Organisasi	.428	.046	.431	9.269	.000	.255	3.916
Etos Kerja Islam	.006	.031	.005	2.206	.837	.874	1.144
Ketidakpastian Lingkungan	.941	.074	.577	12.718	.000	.268	3.734

a, dependen variabel:  
kinerja karyawan

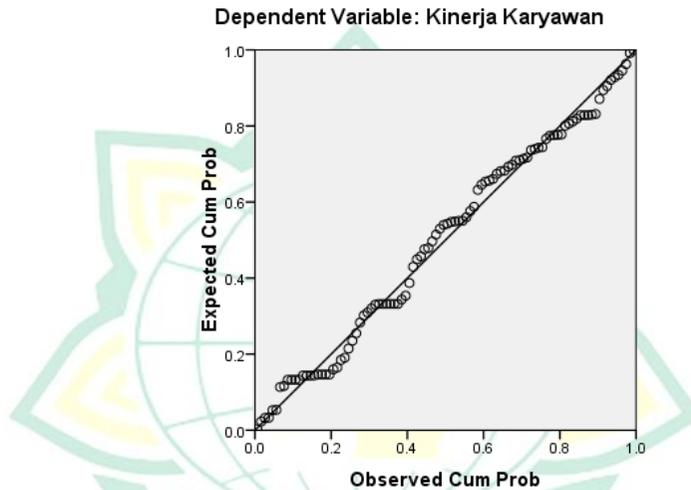
Dari hasil pengujian multikolonieritas bisa diketahui bahwa nilai dari tolerance variable komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan nilai masing-masing variable sebesar 0.255, 0.874 dan 0.268 dan VIF sebesar 3.916, 1.144 dan 3.734. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya variable bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Normatif

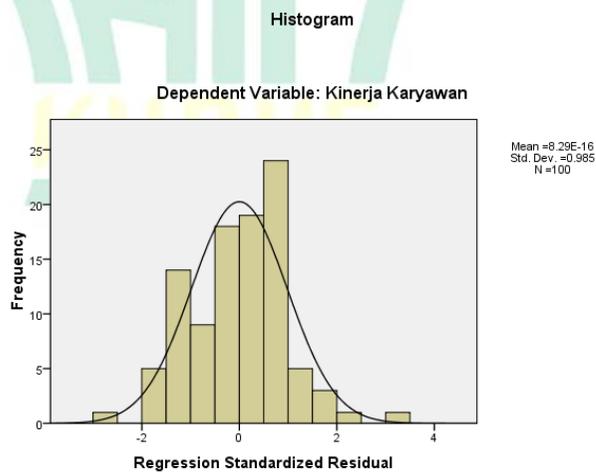
Berdasarkan hasil dari *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1  
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2  
Normal Probability Histogram

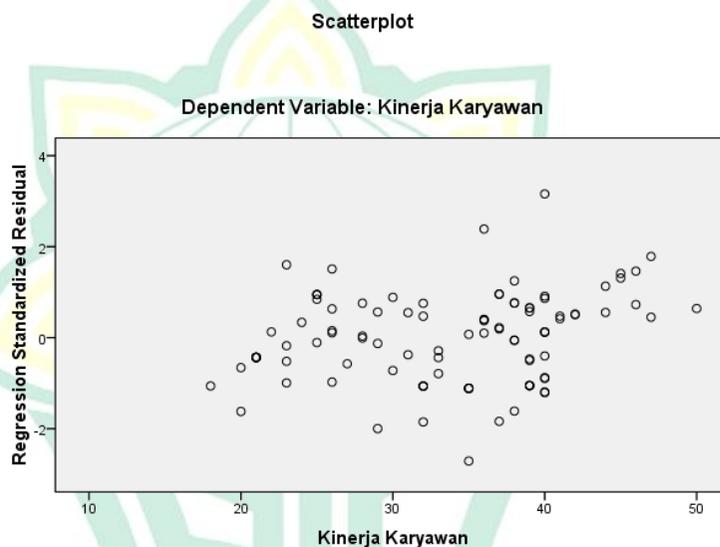


## 4. Uji Heteroskedatitas

Grafik scatterplot di atas menunjukkan ada pola yang tidak jelas dan adanya titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedatitas pada model regresi.

Gambar 4.3

Grafik Scatterplot



## E. Analisis Data

## 1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi  $R^2$  di gunakan untuk mengetahui seberapa baik sample menggunakan data uji koefisien determinasi  $R^2$ . Dan  $R^2$  sendiri digunakan untuk mengukur seberapa besarnya jumlah reduksi dalam variable dependant yang diperoleh dari pengguna variable bebas.  $R^2$  memiliki nilai antara 0 sampai 1, dengan  $R^2$  yang tinggi berkisar antara 0.7 sampai 1.

$R^2$  yang digunakan adalah nilai adjusted R Square yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel dependant ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien deteminasi dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

**Table 4.17**  
**Hasil Koeffisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin-watson
1	.973 <sup>a</sup>	.947	.945	1.780	2.250

- a. Independent Variable : komitmen organisasi, etos kerja islam, ketidakpastian lingkungan  
 b. dependen variabel: kinerja karyawan

Sumber: olah data dengan program SPSS 16.0

Hasil dari nilai korelasi 0.973 dan koefisien determinasi 0.945. Dengan demikian 94,5% variasi perubahan variable kinerja karyawan bisa di jelaskan oleh variable komitmen organisasi, etos kerja karyawan dan ketidakpastian lingkungan.

2. Uji Parsial (uji t)

Dengan pengujian menggunakan uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji ataupun mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Maka dari itu uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistis ditunjukkan dengan thitunh secara lebih rinci hasil thitung di jelaskan pada tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.149	1.130		.132	.896		
Komitmen Organisasi	.428	.046	.431	9.269	.000	.255	3.916

Etos Kerja Islam	.006	.031	.005	2.206	.837	.874	1.144
Ketidakpastian Lingkungan	.941	.074	.577	12.718	.000	.268	3.734

a, dependen variabel:  
kinerja karyawan

*Sumber: olah data dengan program SPSS 16*

- a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan hasil dari program computer dengan SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9.269 > t_{tabel} 2.625$  serta taraf signifikannya 5%, jadi  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Oleh karena itu hipotesis adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kodus terbukti signifikan dan di terima.
  - b. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan  
Hasil dari pengolahan computer dengan program SPSS 16.0 bisa diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.206 < t_{tabel} 2.625$  dan taraf signifikansinya di atas 5% atrinya  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima. Maka dengan demikian hipotesis terhadap adanya pengaruh antara etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada rumah mode dwuchy terbukti tidak signifikan dan ditolak.
  - c. Pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja karyawan.  
Berdasarkan hasil dari program SPSS versi 16.0 bisa diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $12.718 > t_{tabel} 2.625$  dengan taraf signifikansi dibawah 5% yang artinya  $H_a$  di terima  $H_o$  ditolak. Dengan demikian adanya pengaruh antara ketidakpastian lingkungan pada rumah mode dwichy terbukti signifikan dan diterima.
3. Uji Signifikansi Simultan (uji F)  
Pengujian simultan digunakan untuk mengetahui apakah variable independent ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variable

dependent (Y). Hasilnya terdapat pengaruh bersama-sama antara faktor komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kudus. Bisa di lihat pada tabel dibawah ini:

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of square	DF	Mean square	F	Sig.
1. Regression	5443.341	3	1814.447	572.570	.000 <sup>a</sup>
Residual	304.219	96	3.169		
Total	5747.560	99			

a. predictors: (constant) komitmen organisasi, etos kerja islam, ketidakpastian lingkungan

b. dependent variable: kinerja karyawan

*Sumber: olah data dengan program SPSS 16*

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji statistik F menunjukkan nilai F sebesar 572,570 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansinya jauh lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas yakni komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

4. Persamaan Regresi

Setelah diketahui hasil dari uji parsial, maka peneliti memberikan persamaan regresi yaitu:

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

Untuk mengetahui hasil persamaan tersebut, maka dapat diketahui hasilnya pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistik	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.149	1.130		.132	.896		
Komitmen Organisasi	.428	.046	.431	9.269	.000	.255	3.916
Etos Kerja Islam	.006	.031	.005	2.206	.837	.874	1.144
Ketidakpastian Lingkungan	.941	.074	.577	12.718	.000	.268	3.734

a. dependent variable:  
 kinerja karyawan

Sumber: olah data dengan program SPSS 16

Dari hasil diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,149 + 0,428x_1 + 0,06x_2 + 0,941x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Etos Kerja Islam

X3 = Ketidakpastian Lingkungan

a = konstan

e = Variabel independen lain diluar model regresi

- Nilai sebesar 0,149 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variable independent faktor lain, maka variable kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu sebesar 0,149.
- Koefisien regresi 0,428 menyatakan bahwa terjadi peningkatan komittmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,428 tanpa dipengaruhi faktor lain.

- Koefisien regresi 0,06 menyatakan bahwa terjadi kenaikan etos kerja islam akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.06 tanpa pengaruh faktor lain.
- Koefisien regresi 0,941 menyatakan bahwa terjadi kenaikan ketidakpastian lingkungan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,941 tanpa dipengaruhi faktor lain.

## F. Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada rumah mode dwichy kudas, dengan adanya bukti dari hasil pengolahan computer dengan program SPSS 16,0 bisa di ketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dapat terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9.269 > t_{tabel}$  sebesar 2.625 dengan taraf signifikansi dibawah 5% yang artinya  $H_a$  di terima  $H_o$  ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kudas.

Komitmen organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan serta menimbulkan stimulus bagi karyawan untuk berinovasi desain-desain kekinian. Karakteristik sebagian besar responden yang paling berminat adalah wanita karena responden wanita lebih paham tentang fashion kekinian. Adapun mayoritas responden yang berniat membeli produk dari rumah mode dwichy, bekerja sebagai pegawai, pekerja pabrik, pekerja kantoran dan para pegawai negeri sippil, rata-rata berusia 23-30 tahun tersebut sangat menyukai fasion kekinian yang selalu up date dalam dunia fashion khususnya gaun pengantin.

Hasil dari penelitian ini bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang dominan, oleh karena itu komitmen organisasi merupakan alat ukur seseorang dalam melaksanakan kineerja seorang karyawan dan dapt dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah pernyataan mental dari karyawan yang merekflexikan rencana dalam melaksanakan komitmen organisasi yang baik. Yang seperti ini sangat diperlukan oleh para karyawan untuk mengetahui betapa penting nya suatu komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharto, suyanto dan nedi hendri tentang *The impact of organization commitment on job performance*,<sup>4</sup> dari penelitian tersebut menghasilkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif langsung kinerja pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki keyakinan yang kuat, terimalah nilai yang ditetapkan oleh organisasi, memiliki kemauan untuk melakukan banyak upaya untuk organisasi, tetap bekerja dengan komitmen yang tinggi, maka hasil kerja tercapai akan meningkat. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi yang mencakup keyakinan dan penerimaan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi semakin baik, kemudian pekerjaan karyawan dicirikan dengan keterampilan, upaya dan sifat kondisi kerja yang akan lebih baik. Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa keadilan organisasi sudah sesuai dengan harapan karyawan.

Keberhasilan dalam mengelola SDM sangatlah penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan organisasi. Dan tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan. Posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Dengan demikian, tidak jarang pegawai maupun pengusaha masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Hal seperti itu padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Suharto, Suyanto Dan Nedi Hendri, *The Impact Of Organization Commitment On Job Performance*, International Journal Of Economic Dan Business Administration Volume VII, Issue 2, (2019)

<sup>5</sup> Muhammad Rizki Nur Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*, (Semarang, 2011), 12.

## 2. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Variable etos kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kodus, dapat dibuktikan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dan nilai dari  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.206 < t_{tabel}$  sebesar 2.625 dengan taraf signifikansi diatas 5% yang artinya  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima. Demikian pula hipotesis terhadap adanya pengaruh antara etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kodus terbukti tidak signifikan dan ditolak.

Etos kerja islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah mode dwichy Kudus, hal tersebut bisa terjadi karena beberapa hal seperti karyawan kurang paham akan pentingnya etika dalam bekerja, Ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di rumah mode dwichy memiliki etika kerja yang sesuai dengan ajaran Islam. Mereka memiliki kesiapan untuk mengikuti peraturan pimpinan, meskipun dalam posisi rendah, tetapi tetap berusaha untuk selalu bekerja dengan serius. Mereka melakukan pekerjaan tidak semata-mata demi kepentingan material tetapi juga ada unsur ibadah yakni memiliki nilai keikhlasan.

## 3. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah mode dwichy kodus, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan computer dengan program SPSS 16.0 bisa diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dapat terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $12.718 > t_{tabel}$  2.625 dengan tarafsignifikansidibawah 5% yang artinya  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Maka hipotesis adanya pengaruh antara ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja karyawan dirumah mode dwichy kodus terbukti signifikan dan diterima.

Ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan rumah mode dwichy, dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh dian ayu ardhani bahwa ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal tersebut bisa terjadi karena beberapa indikator ketidakpastian lingkungan seperti karyawan yakin tentang

metode kerja yang terbaik di tempat saya bekerja, mempunyai seluruh informasi penting untuk membuat keputusan-keputusan di tempat bekerja, sangat sulit bagi saya untuk mengukur apakah saya membuat keputusan yang benar dalam mengerjakan pekerjaan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis ketiga dapat dikatakan bahwa secara simultan komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kudus, dibuktikan bahwa hasil uji statistik F menunjukkan nilai F sebesar 572,570 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansinya jauh lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas yakni komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

## G. Implementasi Penelitian

### 1. Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi bisnis, terkhusus dalam bidang SDM serta kinerja manajemen, untuk meningkatkan kinerja perusahaan serta organisasi harus bisa menciptakan komunikasi dengan baik antar karyawan dan menggunakan teknik-teknik untuk meningkatkan perolehan karyawan, agar setiap karyawan bisa berjalan dengan lancar dalam menyediakan kemampuan kerja yang baik.

### 2. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Untuk menciptakan perusahaan yang baik, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi dan mendukung lingkungan demi peningkatan semangat kerja karyawan.
- b. Dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa etos kerja islam tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Kudus. Oleh karena itu, factor-faktor lain diluar etos

kerja islam harus lebih ditingkatkan agar kinerja perusahaan lebih konsisten. Dengan pula pemimpin perlu adanya perhatian dalam menjaga karyawan dengan baik, diantaranya tidak mengesampingkan hal-hal yang selama ini sudah berjalan dengan sangat baik dalam peningkatan kinerja karyawan dan tentunya lebih memperhatikan hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

