

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Konveksi An Sport Kudus

1. Sejarah Berdirinya Konveksi An Sport Kudus

AN Sport adalah bisnis konveksi yang bergerak dalam pembuatan produk dan dan penjualan produk yang berupa tas sekolah. Tas yang diproduksi mulai dari tingkatan TK, SD, SMP, dan SMA. Perusahaan ini menjalankan usahanya dalam bentuk produksi tas dan penjualan tas perusahaan tersebut berdiri pada tahun 1998, di desa Gulang RT 5 RW 1 Mejobo Kudus. Tidak mudah membangun suatu usaha yang mampu mencapai sukses. Perlu perjuangan dan pengorbanan dan semangat pantang menyerah untuk mampu mencapai kesuksesan. Keahlian dan pengalaman dalam bidang usaha yang ditekuni merupakan faktor penentu kesuksesan. Memiliki strategi yang tepat adalah faktor yang sangat penting dalam menghadapi persaingan pasar. Begitulah yang dilakukan beliau dalam mengawali karir usahanya.

Konveksi An Sport didirikan oleh bapak Suyatno dan istrinya yang bernama ibu Anis . Sebelum mendirikan usaha konveksi An Sport, awalnya bapak Suyatno berprofesi sebagai buruh pabrik. Profesi tersebut sudah digelutinya selama bertahun lama-lamanya. Selama menjadi buruh pabrik, beliau merasa kurang nyaman karena harus bekerja dibawah seorang atasan. Selain itu juga beliau mempunyai keinginan untuk dapat mandiri dalam menjalankan karir selanjutnya setelah keluar dari pabrik. Pemikiran tersebut sudah ada dibenak beliau sejak beliau bekerja dipabrik tersebut.

Akhirnya beliau memutuskan keluar dari pabrik tahun 1997. Setelah keluar, beliau mencoba untuk mulai merintis usaha konveksi. Padahal saat itu terjadi krisis moneter yang melanda Indonesia. Tetapi dengan bekal tekak yang kuat dan keyakinan beliau tetap tidak dengan pendiriannya yaitu membangun suatu bisnis yang bergerak dibidang konveksi tas sekolah.

Pada awalnya beliau menjalankan usahanya hanya dibantu dengan 1-2 orang pekerja. Saat itu beliau memiliki dua mesin jahit bekas yang dibelinya dari seseorang. Modal awal yang dikeluarkan bapak Suyatno untuk memulai usaha tersebut sebesar Rp. 600.000. kemudian usaha tersebut lama kelamaan mulai berkembang dan mulai dikenal banyak orang. Tetapi keadaan tersebut tidak selalu stabil karena banyaknya pesaing yang merintis usaha yang sama seperti beliau. Seiring berjalanya waktu usaha tas ini banyak

mengalami beberapa kendala tetapi tidak sampai membuat konveksi tersebut gagal. Hal tersebut sudah menjadi hal yang wajar dalam dunia bisnis. Adakalanya usaha yang dijalankan mulai kemajuan, tetapi adakalanya juga mengalami kemunduran. Jadi setiap orang yang berkeinginan untuk terjun dalam dunia bisnis harus pintar dalam menghadapi berbagai masalah yang mungkin saja terjadi terhadap bisnis yang nantinya di jalani.

Pada tahun 2000 barulah usaha yang dijalankan tersebut mengalami kemajuan sehingga menjadi besar seperti sekarang ini. Sampai sekarang beliau telah menciptakan lapangan pekerjaan bagi orang yang menganggur disekitar daerah tempat tinggalnya. Selain itu juga, beliau sedikit demi sedikit menambah jumlah karyawan yang bekerja dikonveksinya berjumlah 72 orang yang dibagi tiap-tiap bagian dan tiap-tiap tempat produksi. Tempat yang dijadikan produksi terletak di daerah Gulang ada tigatempat, Honggosoco ada satu tempat, dan dijepang pakis ada satu tempat. Khusus untuk proses finishingnya, semua produk tas yang sudah dijahit kemudian dikirim.

Para karyawan yang bekerja dikonveksi An Sport Kudus ditempatkan sesuai dengan spesialisasi bidang pekerjaan mereka kuasi, ada yang memberikan pola memotong, menjahit dan mengecap barang kedalam plastik kemasan. Syarat menjadi pekerja An Sport Sport ini tidak terlalu sulit, antara lain, mempunyai keahlian dalam menjahit. Untuk waktu bekerja dikonveksi An Sport dimulai dari hari senin sampai sabtu dari pukul pagi sampai jam 4 sore. Tidak dibebankan kepada karyawan untuk lembur saat ada banyak orderan. Selain karyawan harian yang bekerja dari pukul delapan sampai jam empat sore, atau juga ada yang bekerja dengan sistem borongan. Yang dimaksud borongan adalah pekerja diperbolehkan untuk menyelesaikan pekerjaannya dirumah pada saat-saat tertentu, sesuai waktu yang dimiliki pekerja tersebut. Gaji yang diterima oleh karyawan harian berkisar Rp. 50.000-an/hari dan khusus bagian pemotongan gaji yang diterima sebesar Rp.1000.000 per minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan sistem borongan yang bekerja tidak langsung ditempat konveksi, gajinya tergantung dari produk yang dihasilkan. Untuk tiap dosinya, karyawan akan dibayar Rp. 40.000 –Rp. 55.000. jadi misalkan ingin dihitung perminggu, setiap karyawan bisa memperoleh gaji sebesar Rp.200.000-Rp.500.000. biasanya anak-anak muda yang bekerja dengan sistem borongan. Alasannya karena selain dapat membantu orang tua, juga karena ingin mengisi kekosongan waktu. Dapat dilihat, dari lingkungan sekitar banyak dari masyarakatnya

yang menganggur dirumah dalam melakukan aktifitas yang dapat bermanfaat bagi dirinya maupun orang dan sekitarnya.

Tas-tas yang diproduksi nantinya di distribusikan keberbagai daerah di luar kudus. Proses pemasaran yang dilakukan oleh konveksi atau melalui jasa seorang sales. Sales tersebut kemudian disebar berbagai daerah. Tempat yang biasa menjadai lokasai pemasaran dari konveksi An Sport antara lain :

1. Nusa Tenggara Barat/ NTB
2. Jember
3. Brebes
4. Tegal
5. Pemalang
6. Surabaya
7. Makassar

Lokasi yang paling ramai dan banyak melakukan pemesanan adalah surabaya. Saat musim sekolah atau ajaran baru, pemesan bisa berjumlah ratusan dosin. Tetapi pada waktu bukan jaran baru, biasanya pemesanan mengalami penurunan. Penurunan tersebut bukan hanya dari wilayah surabaya , tetapi juga wilayah-wilayah lain yang sudah disebutkan seperti diatas.

Untuk harga yang ditawarkan dari kopnveksi ini, berkiasr dari Rp. 300.000-Rp. 500.000/dosin. Harga tersebut tergantung dari besar kecil; tas, dan jenis yang digunakan. Bahan-bahan yang digunakan untuk memproduksi tas ini berasal dari beberapa kota Indonesia. Bahan-bahan ini dibeli didaerah Kudus, Surabaya, dan Semarang. Umumnya pembelian dilakukan setiap minggunya tergantung stock bahan yang berada di gudang. Sewaktu melakukan pembelian, biasa karyawan sudah terlebih dahulu mencatat bahan-bahan yang sudah habis. Agar apabila melakukan pembelian bisa lebih akurat. Tetapi walaupun sudah dicatat dikertas, tidak menutup kemungkinan ada suatu kesalahan. Hal tersebut yang sudah dirasakan oleh pemilik konveksi ini keuntungan yang biasa didapatkan Konveksi An Sport sebesar Rp. 50.000.000/tahun. Dengan produksi rata-rata 150 dosin/bulan.¹

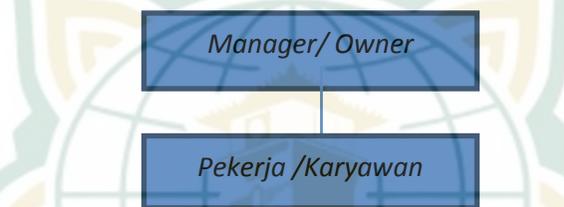
2. Struktur Organisasi

Yang digunakan pada konveksi An Sport masih sangat sederhana, yaitu dengan memakai struktur organisasi yang hanya memiliki dua tingkatan. Tingkatan pertama adalah pemilik

¹ Wawancara pemilik konveksi An Sport , tanggal 19 Oktober 2019 pukul 11.00 WIB.

konveksi dan tingkatan kedua adalah pekerja / karyawan di konveksi tersebut. Menurut Bapak Suyatno hal ini dikarenakan beliau tidak ingin membuat struktur organisasi yang rumit karena sudah cukup dikelola oleh beliau sendiri beserta istrinya saja serta ditambah karyawan dan tidak jarang juga dibantu oleh anak-anak Bapak Suyatno.

Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi
Konveksi An Sport Gulang Mejobo Kudus



Keterangan:

- Manager /Owner dan segala bagian manajemen dipegang oleh pemilik usaha sendiri .
- Pekerja atau karyawan terdiri atas beberapa bagian yaitu pemotongan kain penjahitan dan perlengkapan /packing

3. Produk yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan dikonveksi An Sport adalah khusus tas-tas sekolah mulai dari TK, SD, smp, dan SMA, tas yang diproduksi oleh konveksi ada tiga macam bentuk, seperti:

- a. Tas gendong/Backpag
- b. Tas selempang
- c. Tas jinjing

Untuk menambah ketertarikan dari pembeli, perusahaan juga menambahkan beberapa desain gambar pada luaran tas agar tas tersebut semakin menarik untuk digunakan. Selain itu beberapa tahun terakhir, Bapak Suyatno mulai menambah varian tas yang diproduksi di konveksinya. Hal tersebut sudah terlihat dengan adanya hasil produk jadi berupa tas untuk berpergian/ tas traveling. Tas ini cukup besar sehingga diharapkan mampu menampung berbagai macam kebobohan dari pemakai saat berpergian. Itulah salah satu usaha yang dilakukan Bapak Suyatno agar konveksinya bisa terus berkembang. Yaitu dapat menciptakan beberapa ide yang dianggap mampu menaikkan pemasaran.

4. Pengamatan Tentang Prosedur dan Mekanisme Operasional

Dalam aspek Operasional atau produksi tentunya semua komponen perusahaan harus mempunyai andil dalam bidangnya masing-masing. Baik yang diinginkan dapat tercapai. Prosedur dan mekanisme operasional yang dilakukan oleh Konveksi An Sport yaitu, meliputi:

- a. Pemilihan Bahan Baku/ Kain.
Langkah awal yang dilakukan adalah pemilihan bahan baku. Bahan baku yang dipilih harus sesuai dengan jenis tas yang dibuat.
- b. Pembuatan Pola
Langkah selanjutnya setelah pemilihan baku adalah pembuatan pola. Dalam proses pembuatan pola, sebaiknya dilakukan secara rapi dan benar agar hasilnya sesuai dengan yang diinginkan.
- c. Pemotongan
Setelah membuat pola, proses selanjutnya adalah pemotongan kain. Kain dipotong sesuai dengan pola yang sudah terlebih dahulu dibuat.
- d. Penjahitan
Setelah kain-kain sesuai pola yang dibuat, kemudian dilakukan penjahitan agar membentuk tas-tas yang menarik.
- e. Pengepakan
Setelah dilakukan penjahitan, proses yang terakhir adalah dilakukannya pengepakan ke dalam wadah plastik agar terhindar dari debu-debu dan agar tas tersebut lebih menarik perhatian.

5. Pengamatan tentang Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap aspek perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan sangat memperhatikan kelangsungan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Kebanyakan mereka berlomba-lomba untuk memberikan berbagai fasilitas yang memadai sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kemudian yang didapatkan perusahaan adalah adanya timbal balik dari karyawan dengan cara meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan ditempat mereka bekerja. Perusahaan juga harus mampu menghadapi segala perubahan yang terjadi, baik itu perubahan lingkungan dan perubahan teknologi.

Konveksi An Sport yang mulai berdiri tahun 1997 dalam bidang industri konveksi tas masih beroperasi sampai sekarang dengan peningkatan yang amat pesat ini tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Jumlah SDM yang dimiliki oleh konveksi ini tiap tahun telah mengalami peningkatan sesuai dengan

kegiatan produksinya yang semakin meningkat. Dimana sekarang jumlah SDM yang dimiliki konveksi An Sport adalah 50 karyawan.

Dalam bidang pemasaran dilakukan oleh sales yang sudah ditunjuk langsung oleh Bp. Suyatno selaku pendiri konveksi An Sport. Namun apabila permintaan banyak, anak dari beliau yang turut serta membantu dalam mendistribusikannya.

B. Deskripsi Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah lapangan. Peneliti secara langsung melakukan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan cara menyebarkan angket / kuesioner kepada responden secara langsung. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan konveksi An Sport namun sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada para responden, terlebih dahulu peneliti melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian dan untuk mendapat izin dari lembaga yang akan diteliti.

Dengan dilakukannya penyebaran angket / kuesioner secara langsung kepada subjek penelitian atau karyawan konveksi An Sport, diharapkan data-data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 72 angket atau kuesioner yang peneliti sebar semuanya kembali pada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 72 responden. Analisis ini menggambarkan karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penelitian yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan.

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Umur Responden

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan usia

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase %
1	≤ 20	15	20,8%
2	21-25	25	34,7%
3	26-30	15	20,8%

4	31-35	13	18,0%
5	>35	4	5,5%
	Jumlah	72	100%

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 72 responden yang diambil berusia ≤ 20 tahun sebanyak 15 karyawan (20,8%), yang berusia 21-25 tahun sebanyak 25 karyawan (34,7%), yang berusia 26-30 sebanyak 15 karyawan (20,8%), dan yang berusia 31-35 sebanyak 13 karyawan (18%), yang berusia >35 sebanyak 4 karyawan (5,5%).

2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai Jenis Kelamin responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Laki-laki	50	69,4%
2	Perempuan	22	30,6%
	Jumlah	72	100

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 72 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 karyawan atau (69,4%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 karyawan atau (30,6%)

3. Pendidikan Responden

Data mengenai Pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
1	SD	27	37,5%
2	SMP	25	34,8%
3	SMA	20	27,7%
4	S1	0	0%

	Jumlah	72	100%
--	--------	----	------

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan SD sebesar 27 karyawan atau (37,5%), yang mempunyai latar belakang pendidikan SMP sebesar 25 karyawan atau (34,8%), yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA sebesar 20 karyawan atau (27,7%), yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA sebesar 0 karyawan atau (0%) .

4. Lama Menjadi Karyawan

Data mengenai lama menjadi karyawan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

No	Lama Menjadi Karyawan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1th	15	20,8%
2	1 th	25	34,7%
3	2th	20	27,8%
4	>3th	12	16,7%
	Jumlah	72	100

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar lama bekerja responden <1th sebanyak 15 karyawan (20,8%), kemudian lama bekerja 1th sebanyak 25 karyawan (34,7%), kemudian lamanya bekerja 2th sebanyak 20 karyawan (27,8%), kemudian lamanya bekerja >3th sebanyak 12karyawan (16,7%).

5. Status pernikahan responden

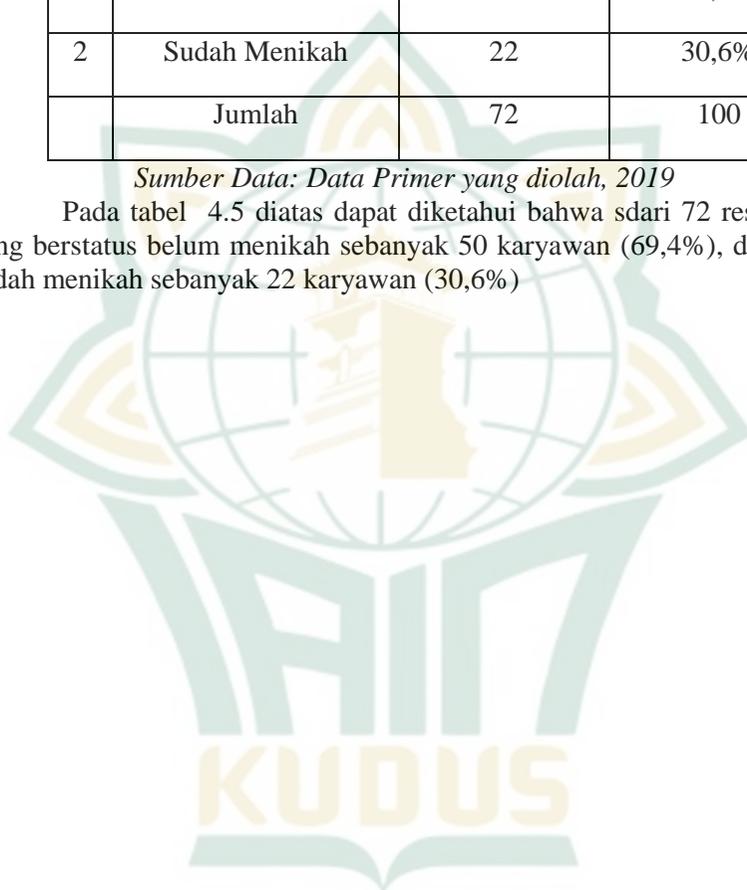
Data mengenai status pernikahan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan Responden

No	Status pernikahan responden	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	Belum Menikah	50	69,4%
2	Sudah Menikah	22	30,6%
	Jumlah	72	100

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa sdari 72 responden yang berstatus belum menikah sebanyak 50 karyawan (69,4%), dan yang sudah menikah sebanyak 22 karyawan (30,6%)



6. Data hasil Jawaban Responden

Data mengenai hasil jawaban responden dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden

Varia bel	Item	T ot al S S	%	T ot al S S	%	T o ta l N	%	To tal TS	%	To tal ST S	%
Besarnya Kom pensi (X ₁)	BK1	2 6	36,1 %	3 4	47,2%	1 2	16,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	BK2	1 4	19,4 %	4 1	56,9%	1 7	23,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	BK3	1 4	19,4 %	4 2	58,3%	1 1	15,2 %	5	0,6 %	0	0,0 %
	BK4	1 5	20,8 %	4 0	55,5%	1 7	23,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	BK5	2 4	39,2 %	3 7	46,8%	1 1	13,9 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	BK6	2 3	36,7 %	3 6	5%	1 1	15,2 %	2	2,5 %	0	0,0 %
	BK7	1 6	22,2 %	3 7	51,3%	1 1	15,2 %	8	11,1 %	0	0,0 %
	BK8	2 8	38,8 %	3 6	5%	8	11,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	BK9	3 7	51,3 %	2 4	33,3%	4	05,5 %	5	6,9 %	2	2,7 %
Kepu asan Kerja (X ₂)	KK1	3 2	4,4%	3 0	41,6%	8	11,1 %	2	2,7 %	0	0,0 %
	KK2	4 7	65,2 %	1 6	22,2%	7	9,7%	2	2,7 %	0	0,0 %
	KK3	2 3	31,9 %	4 0	55,5%	8	11,1 %	1	1.3 %	0	0,0 %
	KK4	1 3	18,0 %	3 8	52,7%	2 0	27,7 %	0	0,0 %	1	1,3 %
	KK5	2 3	35,4 %	3 8	52,7%	1 1	15,2 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	KK6	2 2	30,5 %	4 3	59,7%	7	9,7%	0	0,0 %	0	0,0 %
	KK7	2	38,8	3	54,1%	5	6,9%	0	0,0	0	0,0

		8	%	9					%		%
	KK8	3 8	52,7 %	3 2	404,4 %	2	2,7%	0	0,0 %,	1	1,3 %
	KK9	1 8	25%	5 2	72,2%	2	2,8%	0	0,0 %	0	0,0 %
	KK10	2 4	33,3 %	4 0	55,5%	7	9,7%	1	1,3 %	0, 0	0,0 %
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	1 7	23,6 %	5 3	73,6%	2	2,7%	0	0,0 %	0	0,0 %
	KK2	4 6	63,8 %	1 7	40,4%	7	16,6 %	2	2,7 %	0	0,0 %
	KK3	2 3	31,9 %	4 0	55,5%	8	11,1 %	1	1,3 %	0	0,0 %
	KK4	1 3	18,0 %	3 8	52,7%	2 0	27,7 %	0	0,0 %	1	1,3 %
	KK5	2 3	31,9 %	3 8	52,7%	1 1	15,2 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	KK6	2 2	30,5 %	4 3	59,7%	7	9,7%	0	0,0 %	0	0,0 %
	KK7	3 3	45,8 %	2 9	40,2%	9	125 %	1	1,3 %	0	0,0 %

Sumber Data: Data Primer yang Diolah 2019

Data yang menunjukkan jawaban responden mengenai variabel Besarnya Kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Besarnya Kompensasi (X_1)

- 1) Pada Item 1 : 36,1% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 47,2% responden menyatakan Setuju, 16,5% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 2) Pada Item 2: 19,4% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 56,9% responden menyatakan Setuju, 26,3% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 3) Pada Item 3: 19,4% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 58,3% responden menyatakan Setuju, 15,2% responden yang menyatakan Netral, 6,9% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 4) Pada Item 4: 20,8% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 49,4% responden menyatakan Setuju, 55,5% responden yang menyatakan Netral, 23,6% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 5) Pada Item 5: 33,3% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 51,3% responden menyatakan Setuju, 15,2% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 6) Pada Item 6: 3,7% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 5% responden menyatakan Setuju, 15,2% responden yang menyatakan Netral, 2,5% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 7) Pada Item 7: 22,2% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 51,3% responden menyatakan Setuju, 15,2% responden yang menyatakan Netral, 11,1% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 8) Pada Item 8: 38,8% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 0,5% responden menyatakan Setuju, 11,1% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 9) Pada Item 9: 51,3% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 33,3% responden menyatakan Setuju, 5,5% responden yang menyatakan Netral, 6,9% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 2,7% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

b. Kepuasan Kerja (X_2)

- 1) Pada Item 1 : 44,4% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 41,6% responden menyatakan Setuju, 11,1% responden yang menyatakan Netral, 2,7% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 1,3% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 2) Pada Item 2: 65,2% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 22,2% responden menyatakan Setuju, 9,7% responden yang menyatakan Netral, 2,7% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 3) Pada Item 3: 31,9% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 55,5% responden menyatakan Setuju, 11,1% responden yang menyatakan Netral, 1,3% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 4) Pada Item 4: 18,0% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 52,7% responden menyatakan Setuju, 27,7% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 1,3% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 5) Pada Item 5: 31,9% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 52,7% responden menyatakan Setuju, 15,2% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 6) Pada Item 6: 30,5% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 59,7% responden menyatakan Setuju, 9,7% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 7) Pada Item 7: 20,3% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 49,4% responden menyatakan Setuju, 16,5% responden yang menyatakan Netral, 13,9% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 8) Pada Item 8: 38,8% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 54,1% responden menyatakan Setuju, 6,9% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 9) Pada Item 9: 25% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 72,2% responden menyatakan Setuju, 2,7% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 10) Pada Item 10: 33,3% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 55,5% responden menyatakan Setuju, 9,7% responden yang menyatakan Netral, 1,3% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju

c. Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Pada Item 1 : 23,6% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 73,6% responden menyatakan Setuju, 2,7% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 2) Pada Item 2: 63,8,1% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 23,6% responden menyatakan Setuju, 9,7% responden yang menyatakan Netral, 2,7% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 3) Pada Item 3: 31,9% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 55,5% responden menyatakan Setuju, 11,1% responden yang menyatakan Netral, 1,3% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 4) Pada Item 4: 18,0% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 52,7% responden menyatakan Setuju, 27,7% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 1,3% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 5) Pada Item 5: 31,9% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 52,7% responden menyatakan Setuju, 15,2% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 6) Pada Item 6: 30,5,7% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 59,7% responden menyatakan Setuju, 9,7% responden yang menyatakan Netral, 0,0% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.
- 7) Pada Item 7: 45,8% responden yang menyatakan Sangat Setuju, 40,2% responden menyatakan Setuju, 12,5% responden yang menyatakan Netral, 1,3% responden yang menyatakan Tidak Setuju, 0,0% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel yaitu 72 responden, dan besarnya df dapat dihitung $72-2$ atau $df=70$ dengan α 0,05. Sehingga didapatkan r tabel=0,219 jika r hitung >

r tabel maka dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid.²

Dalam pengujian validitas dibantu dengan program SPSS untuk menentukan apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Adapun hasil validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Besarnya Kompensasi (X_1)	BK1	0,571	0,219	Valid
	BK2	0,434	0,219	Valid
	BK3	0,589	0,219	Valid
	BK4	0,440	0,219	Valid
	BK5	0,695	0,219	Valid
	BK6	0,645	0,219	Valid
	BK7	0,596	0,219	Valid
	BK8	0,470	0,219	Valid
	BK9	0,387	0,219	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	KK1	0,582	0,219	Valid
	KK2	0,607	0,219	Valid
	KK3	0,527	0,219	Valid
	KK4	0,420	0,219	Valid
	KK5	0,676	0,219	Valid

² Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21*, (Semarang Badan Penerbit-UNDIP, 2011), 52-53.

	KK6	0,567	0,219	Valid
	KK7	0,421	0,219	Valid
	KK8	0,560	0,219	Valid
	KK9	0,597	0,219	Valid
	KK10	0,595	0,219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,694	0,219	Valid
	KK2	0,502	0,219	Valid
	KK3	0,525	0,219	Valid
	KK4	0,606	0,219	Valid
	KK5	0,667	0,219	Valid
	KK6	0,673	0,219	Valid
	KK7	0,338	0,219	Valid

Sumber Data: Data Primer yang Diolah 2019

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Kemudian dapat dilihat pada tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel independen (X_1, X_2) dan semua butir pernyataan pada variabel dependen (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Maka semua butir pernyataan pada variabel independen (X_1, X_2) dan semua butir pernyataan pada variabel dependen (Y) dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji reliabilitas adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 apabila nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,60 maka dikatakan reliabel.³

³ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Bumi Aksara : Jakarta, 2014), 87-90.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N Of Items</i>	Cronbach Alpha	Keterangan
Besarnya Kompensasi (X_1)	8	0,636	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	10	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,644	Reliabel

Sumber Data: Data Primer yang Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel X_1 , X_2 , Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari (0,636, 0,744, 0,644 > 0,60) dengan demikian semua variabel (X_1 , X_2 , Y) dapat dikatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dianalisis lebih lanjut diperlakukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias.

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.⁴ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIP). Kedua variabel ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *Cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas. Sedangkan apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perbandingan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

⁴ Imam Ghazali, *Analisis Multivariate IBM SPSS 21*, 103.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.573	1.957		1.315	.193		
Besarnya Kompensasi X1	.085	.051	.120	1.666	.100	.705	1.419
Kepuasan Kerja X2	.562	.051	.793	10.997	.000	.705	1.419

Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber Data Primer yang di Olah 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel besarnya kompensasi sebesar 0,705 dan kepuasan kerja sebesar 0,705, VIF besarnya kompensasi 1,419. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance 10% (0,10) dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi atau ada masalah dalam autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.747	.740	1.34782	1.632

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja X2, Besarnya Kompensasi X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

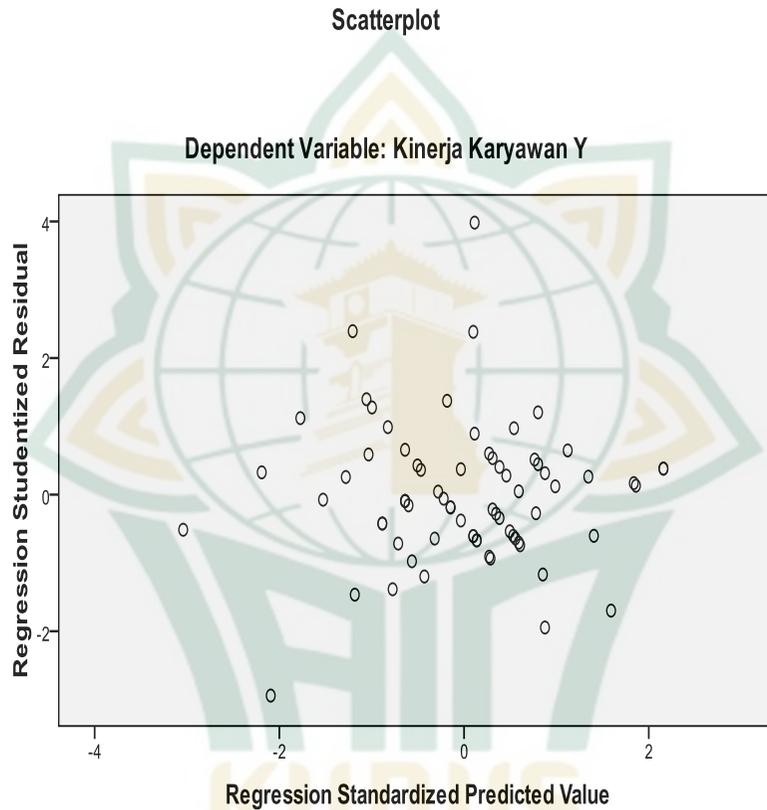
Sumber Data Primer yang di Olah 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai D-W (d)= 1.632. untuk menguji Autokorelasi, maka D-W dibandingkan dengan nilai d_u dan d_l dalam tabel Durbin –Watson dengan menggunakan nilai 5% jumlah sampel (n) =72 dan variabel independen 2 ($k=2$). Maka dari tabel Durbin Watson di peroleh nilai $d_l = 1.5611$ dan nilai $d_u = 1.6751$ karena hasil pengujianya adalah $d_u < d < (4-d_u)$ atau $1.6751 < 1.632 < (4-1.6751) = 1.5611 < 1.632 < 3.13$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative dalam model regresi dan menghasilkan kesimpulan bahwa penelitian ini diterima.⁵

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heterokedastisitas*. Dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut

⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (Semarang Badan Penerbit-UNDIP,103-104

Gambar 4.2**Hasil Uji Hasil Heterokedastisitas.**

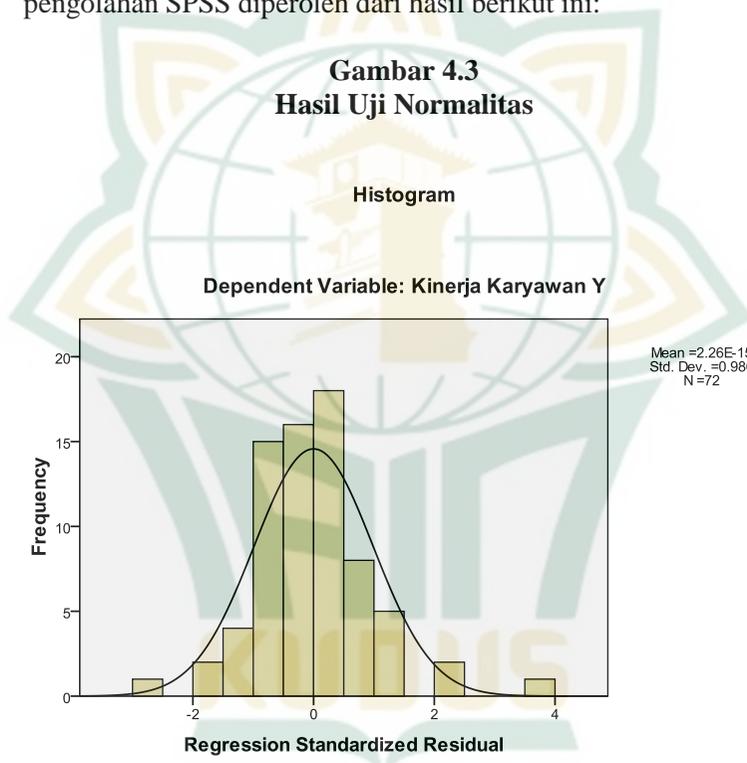
Sumber Data: Data Primer yang Diolah 2019

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.⁶

⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, 114

4. Uji Normalitas

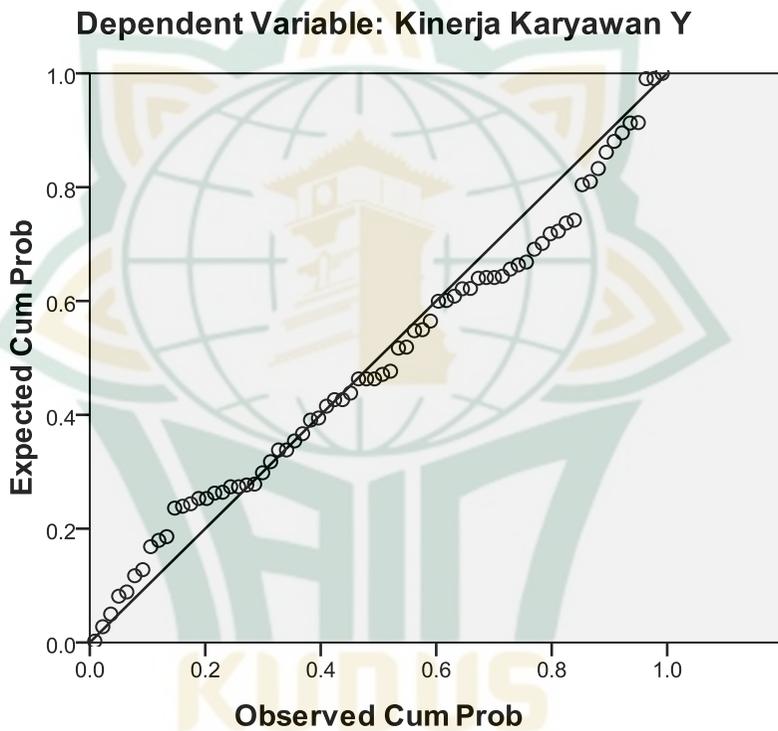
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas., keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk normalitas residual adalah berdasarkan normal *probability plot* dimana data menyebar disekitar garis diagonal atau dengan grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh dari hasil berikut ini:



Sumber Data: Data Primer yang Diolah 2019

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data: Data Primer yang Diolah 2019

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa grafik normal P-P Plot menyatakan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan grafik histogramnya menunjukkan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data tersebut normal.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk data masa lalu atau untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang. Berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel bebas (*dependent*). Pada penelitian ini peneliti menggunakan regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.573	1.957		1.315	.193
Besarnya Kompensasi X1	.085	.051	.120	1.666	.100
Kepuasan Kerja X2	.562	.051	.793	10.997	.000

Sumber Data: Data Primer yang Diolah 2019

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh Besarnya Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi An Sport Gulang Kudus.

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 2,573 + 0,85 + 0,562 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b_1 : Koefisien regresi besarnya kompensasi dengan kinerja karyawan
- b_2 : Koefisien regresi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
- e : Variabel independen lain diluar model regresi

- a) Nilai sebesar 2,573 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dan tanpa ada pengaruh dari dua variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 2,573.
- b) Koefisien regresi besarnya kompensasi 0,085 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan besarnya kompensasi sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 08,5 % jika variabel independent lain dianggap konstanta.
- c) Koefisien regresi kepuasan kerja 0,562% menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 56,2% jika variabel independen lain dianggap konstan.

1. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.⁷ Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent (X) secara parsial independent (Y) tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t tabel diperoleh $df (72-2-1) = 69$ dengan signifikan 5% adalah 1.994

Tabel 4.12
Hasil Uji –t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.573	1.957		1.315	.193		
Besarnya Kompensasi X1	.085	.051	.120	1.666	.100	.705	1.419
Kepuasan Kerja X2	.562	.051	.793	10.997	.000	.705	1.419

⁷ Sofyan Siregar, *Statistic Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, 87-90.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.573	1.957		1.315	.193		
Besarnya Kompensasi X1	.085	.051	.120	1.666	.100	.705	1.419
Kepuasan Kerja X2	.562	.051	.793	10.997	.000	.705	1.419

Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber Data Primer yang di Olah 2019

- a) Pengaruh Besarnya Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi An Sport Kudus

Hasil pengujian statistic pengaruh besarnya Kompensasi terhadap kinerja karyawan di konveksi An Sport Kudus menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.666 dengan t tabel 1.994 Dan nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan) ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($1.66 > 1.994$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi pengaruh Besarnya Kompensasi variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan An Sport Kudus. Maka dengan ini, hipotesis 1 yang berbunyi: Terdapat pengaruh Besarnya Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan An Sport.

- b) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan konveksi An Sport

Hasil pengujian statistic pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan konveksi An Sport menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.666 dengan tabel 1.994 dan nilai signifikan 0,005 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($1.666 > 1.994$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh dan signifikan. Jadi kepuasan kerja merupakan variable bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di An Sport Kudus. Maka dengan ini hipotesis 2 yang berbunyi: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Konveksi An Sport.

2. Uji f

Uji f digunakan untuk menguji apakah populasi tempat sampel diambil memiliki korelasi multiple ρ nol atau apakah terdapat sebuah relasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependent.⁸ Uji f digunakan untuk menjawab apakah variabel independen (besarnya kompensasi dan kepuasan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Tabel distribusi t dicari derajat kebebasan df (n-k-1). (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga f tabel diperoleh $df = 72-2-1 = 69$ dengan taraf signifikan 5% adalah,, jika f hitung > tabel maka H_0 di terima H_a ditolak

Tabel 4.13
Hasil Uji –f
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.154	2	185.077	101.880	.000 ^a
	Residual	125.346	69	1.817		
	Total	495.500	71			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja x2, Besarnya Kompensasi X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber Data Primer yang di Olah 2019

Dari uji F pada tabel diatas dipeoleh nilai f tabel untuk $df = 72-2-1 = 69$ dengan taraf signifikan 5% adalah 3,13 dengan demikian nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($101.880 > 1.994$) dengan nilai signifikan 0,000. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (besarnya kompensasi dan kepuasan kerja) secara simultan / bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Terdapat pengaruh besarnya kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Konveksi An Sport Kudus.

⁸ Imam Alghazali, *Analisis Aplikasi Multivarite dengan Program IBM SPSS 21*, 256.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur ketetapan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Bila R^2 mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tergantung atau terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel dependent atau bebas adalah besarnya kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).



Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.747	.740	1.34782	1.632

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja X2, Besarnya Kompensasi X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber Data Primer yang di Olah 2019

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,747. Kemudian dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel besarnya kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 74,0%. Jadi besarnya pengaruh anatar besarnya kompensasai dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,0% sedangkan sisanya ($100\% - 74,0\% = 0,26\%$) dipengaruhi oleh variabel luar penelitian.⁹

F. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kebijakan kompensasi sangatlah penting, terutama dalam pemenuhan hak karyawan atas jasanya. Kompensasi yang layak akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Di samping itu, juga akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan lancar dan aman dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi. Pada akhirnya dengan pemberian kompensasi yang layak semua memperoleh keuntungan baik karyawan dan pemilik.¹⁰

Hasil pengujian statistic pengaruh besarnya Kompensasi terhadap kinerja karyawan di konveksi An Sport Kudus menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.666 dengan t tabel 1.994 Dan nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan) ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($1.666 > 1.994$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi pengaruh Besarnya Kompensasi variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan An Sport Kudus.

⁹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, 87.

¹⁰ Moh Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Bumi Aksara : Jakarta, 2006), 29-30.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umarudin Azis meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta“. Hasil penelitian Umarudin Azis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh bawahan atau karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan pekerjaannya serta imbalan yang diterima terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman ataupun tidak nyaman.¹¹

Pengujian statistic pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan konveksi An Sport menunjukan nilai t hitung sebesar 1.099 dengan tabel 1.994 dan nilai signifikan 0,005 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($1,099 > 1,994$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh dan signifikan. Jadi kepuasan kerja merupakan variable bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di An Sport Kudus.

¹¹ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.