

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Profil Konfeksi Goldman Kudus

Perusahaan Konfeksi Goldman adalah salah satu perusahaan konfeksi milik Alm. Bapak H. Tasliman yang beralamat di Desa Mijen RT.01 RW.04 Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 11 Maret 1990 dan sekarang usahanya dilanjutkan putranya sebagai generasi penerus yaitu Abdul Ghani. Usaha ini bergerak dalam bidang usaha pakaian jadi dari tekstil dan pakaian olah raga.

Usaha ini memperoleh Surat Tanda Daftar Industri Nomor: 534/149/10.3/2008 dan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil Nomor: 510/173/11.25/PK.DU/10/2008 dan Nomor TDP: 11.25.5.18.05862 dengan status Perusahaan Perseorangan. Nilai investasi (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) senilai Rp. 75.000.000,- dengan kapasitas produksi per tahun sebesar 2.600 kodi.

Perusahaan Konfeksi Goldman telah banyak menjalin kerjasama dengan instansi pemerintah, seperti perkantoran, perbankan dan perusahaan swasta dan lain-lain. Perusahaan ini berkantor pusat di Jalan Raya Kudus Jepara No.15 Desa Mijen Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus.¹

b. Mesin dan Peralatan Produksi

Dalam menunjang proses produksi konfeksi Goldman Kudus memiliki beberapa peralatan produksi diantaranya:²

- 1) Mesin dan peralatan utama.
 - a) Overdeck 6 unit.
 - b) Jahit high speed 5 unit.

¹ Dokumentasi perusahaan konfeksi Goldman Kudus pada tanggal 8 Mei 2019.

² Dokumentasi perusahaan konfeksi Goldman Kudus pada tanggal 8 Mei 2019.

- c) Potong kain 5 unit.
- d) Obras 10 unit.
- e) Jahit 7 unit.
- f) Mesin Bordir 3 unit.
- 2) Mesin/peralatan pembantu.
 - a) Setrika uap 2 unit.
 - b) Gunting 10 buah.
- 3) Tenaga penggerak : listrik PLN 1.300 VA.

c. Hasil Produksi

Beberapa hasil produksi konfeksi Goldman Kudus diantaranya sebagai berikut:³

- 1) Polo Shirt.
- 2) Almamater.
- 3) Kaos promosi.
- 4) Jaket
- 5) Kaos olah raga.
- 6) Rompi.
- 7) Kostum olah raga.
- 8) Topi.
- 9) Dasi.
- 10) Kemeja Kantor
- 11) Spanduk
- 12) Jas Kantor

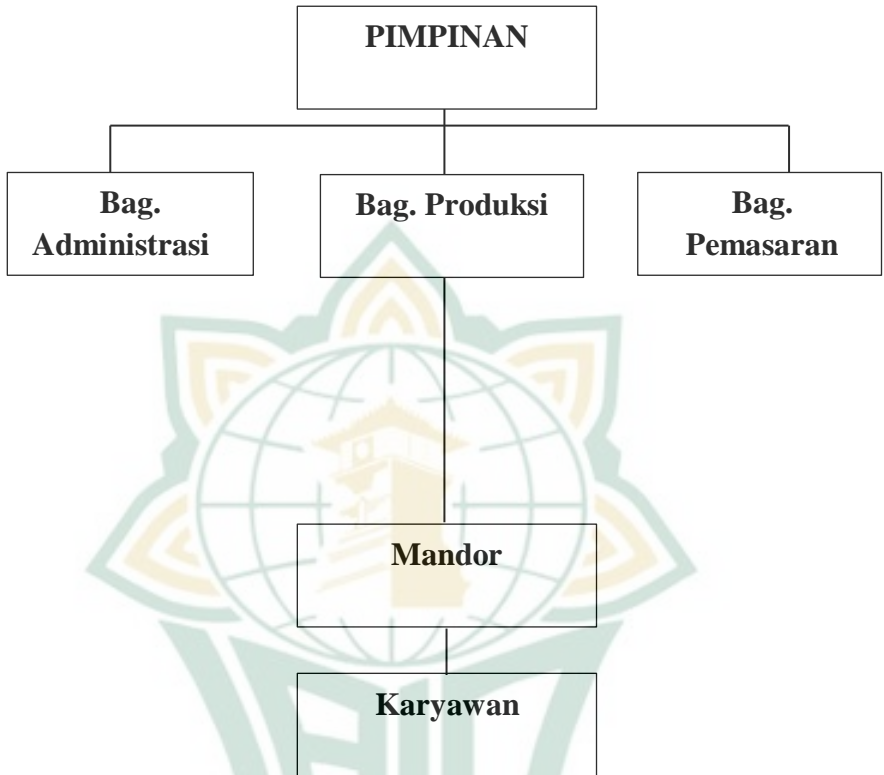
d. Struktur Organisasi

Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka diperlukan suatu struktur organisasi yang jelas. Melalui struktur organisasi dapat dilihat posisi perangkat atau personel organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan hubungan kerja yang ideal, juga untuk memberikan gambaran tentang tanggung jawab serta wewenang masing-masing bagian dalam suatu organisasi. Lebih jelasnya, struktur organisasi Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus dapat digambarkan sebagai berikut :⁴

³ Dokumentasi perusahaan konfeksi Goldman Kudus pada tanggal 8 Mei 2019.

⁴ Dokumentasi perusahaan konfeksi Goldman Kudus pada tanggal 8 Mei 2019.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus

e. Aspek Manajemen Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus

Aspek manajemen pada Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus, meliputi :⁵

1) Aspek Keuangan

Modal Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus berasal dari modal sendiri sebesar Rp 75.000.000,- dan modal dari luar atau pinjaman.

2) Aspek Sumber Daya Manusia

Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus memiliki tenaga kerja sejumlah 50 orang. Dari jumlah tenaga

⁵ Dokumentasi perusahaan konfeksi Goldman Kudus pada tanggal 8 Mei 2019.

kerja sebanyak itu terbagi dalam tenaga kerja bukan produksi/staff sebanyak 6 orang dan tenaga kerja produksi 44 orang.

f. Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus berusaha untuk dapat mempertahankan karyawan-karyawannya dengan berbagai cara diantaranya adalah dengan mengusahakan atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawannya. Dan disamping itu untuk menjalin hubungan yang baik dengan para karyawan, perusahaan memberikan berbagai tunjangan atau kompensasi yaitu berupa:⁶

- 1) Tunjangan untuk pengobatan
Memenuhi pengobatan secara cuma-cuma melalui dana sosial perusahaan.
- 2) Kesejahteraan dan sosial
 - a) Memberikan tunjangan hari raya
 - b) Memberikan bonus dan upah insentif.

g. Sistem Upah

Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus mempunyai beberapa sistem pengupahan terhadap tenaga kerjanya adalah sebagai berikut:⁷

- 1) Upah harian
Yaitu upah yang diterima oleh karyawan yang diberikan setiap seminggu sekali dengan besarnya upah sebesar 360.000/minggu. Upah ini diberikan kepada karyawan bagian:
 - a) Finishing.
 - b) Operating mesin bordir komputer.
 - c) Desain grafis.
 - d) Tenaga sablon.
 - e) Teller/kasir.
 - f) Penerima tamu.
 - g) Cattering.

⁶ Dokumentasi perusahaan konfeksi Goldman Kudus pada tanggal 8 Mei 2019.

⁷ Dokumentasi perusahaan konfeksi Goldman Kudus pada tanggal 8 Mei 2019.

2) Upah borongan

Yaitu upah yang diterima karyawan bagian jahit kaos dan jaket. Upah yang diberikan antara 250 ribu sampai 360 ribu atau lebih perminggu tergantung produksinya. Dalam sehari perusahaan bisa memproduksi sekitar kurang lebih 150 kaos.

Adapun jam kerja pada Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus adalah dimulai dari jam 07.00 s/d 16.00 WIB atau 9 jam kerja.

h. Aspek Pemasaran

Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus dalam memproduksi pakaian sangat dipengaruhi oleh permintaan konsumen atau berdasarkan pesanan. Daerah pemasarannya dibagi ke dalam area pemasaran, meliputi:⁸

- 1) Area Pemasaran Pulau Jawa
 - a) Area Jawa Tengah dan DIY.
 - b) Area Jawa Barat.
 - c) Area Jawa Timur.
- 2) Area Pemasaran Luar Pulau Jawa (menyesuaikan kondisi pasar)

Kegiatan pemasaran berlangsung berkaitan dengan mengalirnya harga jasa dari produsen kepada konsumen guna memenuhi dan memuaskan keinginan konsumen. Oleh karena itu Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus dalam pemasarannya menggunakan sistem perantara dalam penyalurannya. Adapun saluran distribusi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Distribusi langsung

Yaitu produsen langsung menjual barang atau jasanya kepada konsumen perusahaan menjual produknya langsung dengan membuka toko.
- b) Distribusi tidak langsung

Yaitu dengan menggunakan jasa pengecer, dimana pengecer membeli produk dengan harga

⁸ Dokumentasi perusahaan konfeksi Goldman Kudus pada tanggal 8 Mei 2019

khusus, kemudian produk tersebut dijual kembali kepada konsumen.

c) Distribusi dengan melalui agen

Distribusi dengan menggunakan jasa agen membeli dengan harga khusus kemudian produk tersebut dijual lagi kepada pengecer dan terakhir pengecer menjual barangnya kepada konsumen.

i. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan *field research*, yaitu cara pengambilan informasi atau data-data yang diperlukan peneliti mengenai tanggapan responden melalui angket yang bersifat tertutup. Penyebaran angket dilakukan dengan cara peneliti memberikan angket kepada karyawan konfeksi Goldman di Desa Mijen Kaliwungu Kudus. Jumlah responden atau sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini, antara lain adalah:

1) Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok yaitu responden laki-laki dan perempuan yang seluruhnya berjumlah 50 responden. Data mengenai jenis kelamin responden karyawan yang bekerja di Konfeksi Goldman Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Persen
Laki – laki	24	48%
Perempuan	26	52%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 52%, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 48% dari keseluruhan jumlah sampel.

Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan perempuan yang lebih banyak dibandingkan laki-laki dapat disebabkan kaum perempuan mempunyai kesabaran yang tinggi dan keterampilan dalam menjahit yang terutama dibutuhkan di perusahaan konfeksi.

2) Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang bekerja di konfeksi Goldman Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Persen
< 25 tahun	14	28%
25-40 tahun	24	48%
40 tahun keatas	12	24%
Total	50	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2, memperlihatkan bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel yang bekerja di konfeksi Goldman Kudus berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 14 orang atau 28% dari keseluruhan sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara 25 tahun sampai 40 tahun keatas sebanyak 24 orang atau 48% dan usia 40 tahun keatas sebanyak 12 orang atau 24%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan di konfeksi Goldman Kudus memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan butuh kesabaran dan ketelitian serta keuletan. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

3) Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Adapun data mengenai status pendidikan terakhir responden karyawan konfeksi Goldman Kudus sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Frekuensi	Persen
SD	3	6%
SMP	20	40 %
SMA	26	52 %
Sarjana	1	2%
Total	50	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir karyawan konfeksi Goldman Kudus adalah lulusan SMA sebanyak 26 orang atau 52% dari keseluruhan sampel. Lulusan SD sebanyak 3 orang atau 6%, SMP sebanyak 20 orang atau 40% dan lulusan sarjana hanya 1 orang atau 2% dari total keseluruhan sampel.

4) Lama Menjadi Karyawan

Data mengenai seberapa lama karyawan telah bekerja di konfeksi Goldman Kudus dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Lama Menjadi Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persen
< 1 Tahun	2	4%
1-3 Tahun	9	18 %
3-5 Tahun	16	32%
< 5 Tahun	23	46%
Total	50	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang sudah menjadi karyawan kurang dari 1 tahun berjumlah 2 orang (4%), responden yang sudah menjadi karyawan 1-3 tahun berjumlah 9 orang (18%), responden yang sudah menjadi karyawan 3-5 tahun berjumlah 16 orang (32%), dan responden yang sudah menjadi karyawan lebih dari 5 tahun berjumlah 23 orang (46%).

j. Deskripsi Data Penelitian

Menurut Sugiono statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskripsi dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pertanyaan tertutup. Analisis statistik deskripsi menggambarkan analisis rentang skala.⁹

Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skor minimal 1 dan maksimal 5. Skoring jawaban responden tidak dimulai dari 0 tetapi dari angka 1 hingga 5, dengan rentang sebesar 4. Rentang skala jawaban responden ditentukan berdasarkan kriteria three box method. Rentang 4 dibagi 3 (three box) menghasilkan jarak rentang 1,33.¹⁰ Adapun rentang skala terperinci tertuang terhadap tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Rentang Skala

Rentang	Keterangan
1 - 2,33	Buruk
2,34 - 3,67	Cukup
3,68 - 5,00	Baik

Sumber: Ferdinan, 2014

⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 206.

¹⁰ Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), 231.

Fungsi rentang skala adalah untuk menjelaskan kinerja responden terhadap semua pernyataan variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden dan interpretasi angka rata-rata masing-masing variabel.

1) Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹¹ Adapun tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi

Indikator	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Mean Skala 5
Uang yang diberikan setiap bulan atau mingguan kepada karyawan sebagai balas jasa.	0	1	5	33	11	4,18
Imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan jam kerja.	5	16	24	4	1	2,60
Tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.	2	21	24	3	0	2,56
Asuransi kesehatan, progam pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan.	3	35	12	0	0	2,18
Fasilitas yang berhubungan dengan kenikmatan karyawan.	0	2	22	24	2	3,52
Total						3.00

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Indikator pertama dari variabel kompensasi adalah uang yang diberikan setiap bulan atau mingguan kepada karyawan sebagai balas jasa. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 118.

beragam, yaitu 33 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan sangat setuju, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima bahwa mendapatkan uang setiap bulan atau mingguan yang diberikan sebagai balas jasa. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju bahwa tidak menerima uang setiap bulan atau mingguan sebagai balas jasa. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertama dari variabel kompensasi ini adalah sebesar 4,18. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya konfeksi Goldman baik dalam memberikan uang bulanan atau mingguan sebagai balas jasa kepada para karyawan.

Indikator kedua dari variabel kompensasi adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan jam kerja. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 4 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan sangat setuju, dan 16 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden tidak setuju bahwa imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan tidak didasarkan jam kerja. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang menerima imbalan yang diberikan secara langsung berdasarkan jam kerja. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator kedua dari variabel kompensasi ini adalah sebesar 2,60. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Artinya konfeksi Goldman cukup dalam memberikan imbalan secara langsung berdasarkan jam kerja kepada karyawan.

Indikator ketiga dari variabel kompensasi adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 3 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 21 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden tidak setuju bahwa ada

tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang menerima itambahan kompensasi diluar gaji. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator ketiga dari variabel kompensasi ini adalah sebesar 2,56. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Artinya konfeksi Goldman cukup dalam memberikan tambahan kompensasi diluar gaji kepada karyawan.

Indikator keempat dari variabel kompensasi adalah adanya asuransi kesehatan, progam pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 35 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden tidak setuju bahwa ada asuransi kesehatan, progam pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator ketiga dari variabel kompensasi ini adalah sebesar 2,18. Angka tersebut termasuk dalam kategori buruk. Artinya konfeksi Goldman buruk dalam memberikan asuransi kesehatan, progam pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan.

Indikator kelima dari variabel kompensasi adalah fasilitas yang berhubungan dengan kenikmatan karyawan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 24 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan sangat setuju, dan 2 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa ada fasilitas yang berhubungan dengan kenikmatan karyawan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak menerima fasilitas yang berhubungan dengan kenikmatan karyawan. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator kelima dari variabel kompensasi ini adalah sebesar 3,52. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Artinya konfeksi Goldman cukup dalam memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

Total rata-rata jawaban dari variabel kompensasi ini adalah sebesar 3,00. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup berdasarkan rentang skala yang telah ditentukan. Artinya konfeksi Goldman kudos cukup dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.

2) Variabel Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.¹² Adapun tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi

Indikator	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Mean Skala 5
Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus dan uang makan.	0	1	29	17	3	3,44
Adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.	0	0	29	20	1	3,44
Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.	0	0	30	20	0	3,40
Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya.	0	0	17	28	5	3,76
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang.	0	0	20	26	4	3,68

¹² Fatah Syukur NC, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), 136.

Total	3,54
-------	------

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Indikator pertama dari variabel motivasi adalah ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus dan uang makan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 17 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan sangat setuju, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima adanya motivasi yang diberikan dengan pemberian gaji, pemberian bonus dan uang makan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju dengan pemberian gaji, pemberian bonus dan uang makan. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertama dari variabel motivasi ini adalah sebesar 3,44. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Artinya konfeksi Goldman cukup dalam memberikan pemberian gaji, pemberian bonus dan uang makan pada karyawan.

Indikator kedua dari variabel motivasi adalah adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 20 responden menyatakan setuju, dan 1 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator kedua dari variabel motivasi ini adalah sebesar 3,44. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Artinya konfeksi Goldman cukup dalam memberikan jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja pada karyawan.

Indikator ketiga dari variabel motivasi adalah ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Tanggapan

responden pada pertanyaan ini, yaitu 20 responden menyatakan setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima adanya interaksi dengan orang lain untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator ketiga dari variabel motivasi ini adalah sebesar 3,40. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Artinya konfeksi Goldman cukup dalam melakukan interaksi dengan orang lain untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai pada karyawan.

Indikator keempat dari variabel kompensasi adalah ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 28 responden menyatakan setuju, dan 5 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima bahwa dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya dapat memotivasi karyawan. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator keempat dari variabel kompensasi ini adalah sebesar 3,76. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya konfeksi Goldman baik dalam memberikan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan para karyawan.

Indikator kelima dari variabel motivasi adalah ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 26 responden menyatakan setuju, dan 4 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan termotivasi dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator kelima dari variabel motivasi ini adalah sebesar 3,68. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan konfeksi goldman baik dalam mengerjakan pekerjaan yang menarik dan menantang.

Total rata-rata jawaban dari variabel motivasi ini adalah sebesar 3,54. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup berdasarkan rentang skala yang telah ditentukan. Artinya konfeksi Goldman kudus cukup dalam memberikan motivasi kepada karyawannya.

3) Gaya Kepemimpinan (X3)

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan dominasi dan memiliki keyakinan diri untuk mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi kepada bawahannya.¹³ Adapun tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Mean Skala 5
Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka	0	1	11	33	5	3,84
Pengarahan khusus dari pemimpin	0	1	29	17	3	3,44
Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif	0	0	20	26	4	3,68
Memperhatikan kesejahteraan karyawan	0	1	16	30	3	3,70
Memberikan kebebasan berpendapat	0	0	19	29	2	3,66
Mempertimbangkan saran	0	0	29	20	1	3,44
Menetapkan tujuan	0	0	30	20	0	3,40
Memperlihatkan karyawan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi	0	2	4	17	27	4,38

¹³ Maharani Dian Pertiwi, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja”, (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015), 8. Diakses pada tanggal 23 April 2019, melalui <http://repository.uinjkt.ac.id/dspacePDF>.

Total	3,56
-------	------

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Indikator pertama dari variabel gaya kepemimpinan adalah karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerjanya. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 33 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan sangat setuju, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden tau apa yang diharapkan pemimpin atas kinerjanya. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak menerima apa yang diharapkan oleh pemimpin. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertama dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 3,84. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan konfeksi Goldman baik dalam memberikan kemampuan kinerjanya.

Indikator kedua dari variabel gaya kepemimpinan adalah pengarahannya khusus dari pemimpin. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 17 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan sangat setuju dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima pengarahannya khusus dari pemimpinnya. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator kedua dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 3,44. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Artinya pimpinan konfeksi Goldman cukup dalam memberikan pengarahannya khusus kepada karyawannya.

Indikator ketiga dari variabel gaya kepemimpinan adalah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 26 responden menyatakan setuju dan 4 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima bahwa pemimpinnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator ketiga dari

variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 3,68. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya pemimpin konfeksi Goldman baik dalam melakukan interaksi dengan orang lain untuk diterima dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif pada karyawan.

Indikator keempat dari variabel gaya kepemimpinan adalah ditunjukkan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 30 responden menyatakan setuju, dan 3 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima bahwa pemimpinnya dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator keempat dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 3,70. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya pemimpin konfeksi Goldman baik dalam memperhatikan kesejahteraan para karyawan.

Indikator kelima dari variabel gaya kepemimpinan adalah memberikan kebebasan berpendapat. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 29 responden menyatakan setuju, dan 2 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pemimpinnya memberikan kebebasan berpendapat pada karyawan. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator kelima dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 3,66. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya pemimpin konfeksi Goldman baik dalam memberikan kebebasan berpendapat yang diberikan kepada karyawannya.

Indikator keenam dari variabel gaya kepemimpinan adalah mempertimbangkan saran. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 20 responden menyatakan setuju dan 1 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima bahwa pemimpinnya mempertimbangkan saran

karyawannya. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator keenam dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 3,44. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Artinya pemimpin konfeksi Goldman baik dalam mempertimbangkan saran dari para karyawannya.

Indikator ketujuh dari variabel gaya kepemimpinan adalah menetapkan tujuan ditunjukkan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini yaitu 30 responden menyatakan setuju, dan 20 responden netral. Hal ini menandakan, responden menerima bahwa pemimpinnya menetapkan tujuan kepada para karyawannya. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator ketujuh dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 3,40. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Artinya pemimpin konfeksi Goldman cukup dalam menetapkan tujuan kerja para karyawan.

Indikator kedelapan dari variabel gaya kepemimpinan adalah memperlihatkan karyawan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 17 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan sangat setuju dan 2 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpinnya memperlihatkan para karyawan untuk mencapai standar yang tinggi. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator kedelapan dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 4,38. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya pemimpin konfeksi goldman kudus dapat memberikan contoh agar karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

Total rata-rata jawaban dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 3,56. Angka tersebut termasuk dalam kategori cukup berdasarkan rentang skala yang telah ditentukan. Artinya konfeksi Goldman kudus cukup dalam memberikan gaya kepemimpinannya kepada karyawannya.

4) Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Adapun tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja

Indikator	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Mean Skala 5
Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.	0	1	15	31	3	3,72
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang dikerjakan.	0	0	17	27	6	3,78
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat.	0	0	18	27	5	3,74
Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.	0	0	19	26	5	3,72
Total						3,74

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Indikator pertama dari variabel kinerja adalah seberapa lama atau cepat seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 31 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan sangat setuju, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden bekerja

¹⁴ Fajriani Fitria Yuseila, “Pengaruh Motivasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah”, *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, Vol.4, No. 4, (2016): 1551. Diakses pada tanggal 23 Maret 2019, melalui <http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id.>PDF>.

dengan kecepatan yang dimilikinya. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak bisa bekerja dengan melebihi kemampuannya. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertama dari variabel kinerja ini adalah sebesar 3, 72. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan konfeksi Goldman baik dalam melakukan kerja sesuai dengan rata-rata kemampuannya.

Indikator kedua dari variabel kinerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang dikerjakan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 27 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima bahwa dapat mengerjakan apa yang dikerjakan dengan baik. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator kedua dari variabel kinerja ini adalah sebesar 3,78. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan dapat mengerjakan apa yang dikerjakan dengan baik.

Indikator ketiga dari variabel kinerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 27 responden menyatakan setuju dan 5 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator ketiga dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 3, 74. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tepat.

Indikator keempat dari variabel kinerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini sangat beragam, yaitu 26 responden menyatakan setuju, dan 5 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden menerima bahwa mereka sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan. Rata-

rata jawaban responden terhadap indikator keempat dari variabel kinerja ini adalah sebesar 3,72. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya kesadaran akan kewajibannya sebagai karyawan untuk melaksanakan pekerjaan baik.

Total rata-rata jawaban dari variabel kinerja ini adalah sebesar 3,74. Angka tersebut termasuk dalam kategori baik berdasarkan rentang skala yang telah ditentukan. Artinya karyawan konfeksi Goldman kudas baik dalam memberikan kinerja kepada perusahaan.

2. Analisis Data

b. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Hasil analisis uji validitas ditunjukkan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, sedangkan nilai r hitung dapat dilihat dalam *corrected item total correlation* pada program SPSS versi 17. Kemudian untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan melihat tabel *produncy moment* dengan $df = N-2$. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 50 responden, jadi $df = 50 - 2 = 48$, maka besar r tabel adalah 0,278. Untuk pengambilan keputusan jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid atau bisa juga dengan menggunakan p value $<$ $alpha$ dimana $alpha$ sebesar 5% atau 0,05. Ringkasan hasil tersebut terdapat pada tabel yang menggunakan program SPSS versi 17 sebagai berikut:

a) Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel kompensasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,291	0,278	Valid
Indikator 2	0,657	0,278	Valid

Indikator 3	0,572	0,278	Valid
Indikator 4	0,339	0,278	Valid
Indikator 5	0,302	0,278	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, SPSS'17, 2019

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat dilihat bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,278$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel kompensasi adalah valid untuk dijadikan tolak ukur kinerja karyawan.

b) Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk motivasi dengan menggunakan bantuan SPSS versi 17, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Variabel Motivasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,500	0,278	Valid
Indikator 2	0,618	0,278	Valid
Indikator 3	0,476	0,278	Valid
Indikator 4	0,673	0,278	Valid
Indikator 5	0,309	0,278	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan tabel 4.11, maka dapat dilihat bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,278$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel motivasi adalah valid untuk dijadikan tolak ukur kinerja karyawan.

c) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel kualitas jasa dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,450	0,278	Valid
Indikator 2	0,379	0,278	Valid
Indikator 3	0,355	0,278	Valid
Indikator 4	0,566	0,278	Valid
Indikator 5	0,431	0,278	Valid
Indikator 6	0,466	0,278	Valid
Indikator 7	0,393	0,278	Valid
Indikator 8	0,524	0,278	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan tabel 4.12, maka dapat dilihat bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,278$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel gaya kepemimpinan adalah valid untuk dijadikan tolak ukur kinerja karyawan.

d) Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,436	0,278	Valid
Indikator 2	0,433	0,278	Valid
Indikator 3	0,508	0,278	Valid
Indikator 4	0,338	0,278	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan tabel 4.13, maka dapat dilihat bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,278$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang

digunakan dalam variabel kinerja adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas dari tiap – tiap variabel seperti pada variabel kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, serta kinerja maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada program SPSS versi 17 dan ditunjukkan dengan besarnya nilai alpha (α). Uji reliabilitas menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika *cronbach's alpha based on standardized items* > 0,70 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Dimana berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{α}	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,716	$r_{\alpha} > 0,70$	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,745	$r_{\alpha} > 0,70$	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,721	$r_{\alpha} > 0,70$	Reliabel
Kinerja (Y)	0,715	$r_{\alpha} > 0,70$	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa semua variabel-variabel seperti kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan serta kinerja karyawan pada konfeksi goldman kudus adalah reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,70, sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Berikut ini akan disajikan analisis uji asumsi klasik yang meliputi, yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual (pengganggu) yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan Uji *One Sample Kolomogorov Smirnov*.

Uji *One Sample Kolomogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data terdistribusi secara normal. Tingkat kesalahan (α) yang digunakan adalah maksimal sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penarikan kesimpulan dilakukan dengan ketentuan, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal.

Hasil pengujian normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97173211
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.857

a. Test distribution is Normal.

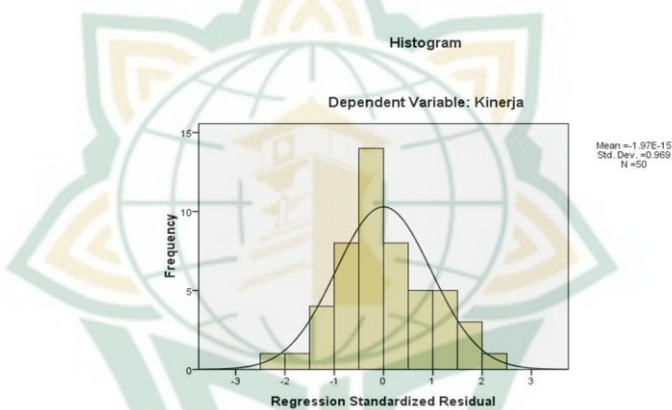
b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) adalah $0,857 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

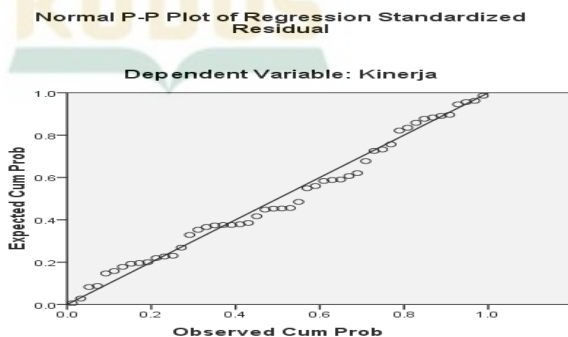
Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik histogram dan grafik normal Probability Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusannya.

Gambar 4.2 Hasil Uji normalitas Histogram



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Gambar 4.3 Hasil Uji normal Probability Plot



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan pengujian diatas, pada grafik histogram residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna, selain itu berdasarkan pada gambar 4.3 gambar P-P Plot, terlihat titik-titik menyebar digaris diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi diantara variabel independen. Di dalam penelitian yang menggunakan teknik analisa regresi berganda antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikolinieritas. Model regresi bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih besar dari 0.10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	1.004	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X_2)	2.030	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X_3)	2.024	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

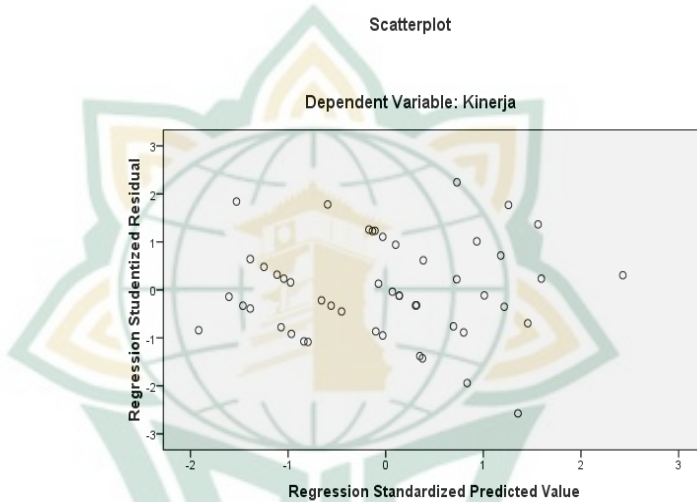
Dari tabel di atas menunjukkan semua nilai VIF kurang dari 10, Sehingga penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung heteroskedastisitas. Karena data menghimpun data

yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Adapun untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, sebagai berikut:

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan grafik scatterplots diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah pengamatan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik plot. Oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil, dalam penelitian ini menggunakan uji glejser.

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut

residualnya. Jika nilai signifikansi pada masing – masing variabel independen lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebaliknya jika ada nilai signifikansi pada salah satu variabel independen lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.210	1.150		-1.052	.298
	Kompensasi	.053	.044	.172	1.208	.233
	Motivasi	-.019	.066	-.057	-.282	.779
	Gaya Kepemimpinan	.051	.045	.228	1.125	.267

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,233 (kompensasi), 0,779 (motivasi), dan 0,267 (gaya kepemimpinan). Hasil tersebut lebih besar sama dengan 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 17 sebagai berikut:

Tabel. 4.18 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.552	1.003	2.238

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar, 2.238 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel 50, dan jumlah variabel bebas 3, maka diperoleh nilai d_1 1.4206 dan nilai d_2 1.6739. Oleh karena nilai DW 2.238 diantara $d_1 < DW < 4 - d_1$ yaitu $(1.6739 < 2.238 < 2.3261)$ maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

d. Hasil Uji Analisis Statistik

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi hubungan pkompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	T hitung	Sig.
(Constant)	1.951	1.000	.322
Kompensasi	.041	.546	.588
Motivasi	.433	3.881	.000
Gaya Kepemimpinan	.160	2.077	.043

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 1,951 + 0,041X_1 + 0,433X_2 + 0,160X_3 + 0,05$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi (%)

X_2 = Motivasi (%)

X_3 = Gaya Kepemimpinan (%)

e = Residual titik eror

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 1,951 menyatakan jika kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) nilainya adalah nol, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilainya 1,951 atau 19,51%.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,041 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1% , maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar (0,041). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,433 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1% , maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,433. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin baik memotivasi maka semakin baik kinerja karyawan.

d. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 0,160 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1% , maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,160. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan.

2) Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus digunakan uji t. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.20 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.951	1.951		1.000	.322
Kompensasi	.041	.074	.052	.546	.588
Motivasi	.433	.112	.529	3.881	.000
Gaya Kepemimpinan	.160	.077	.283	2.077	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Nilai konstanta sebesar 1.951 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen (kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan) maka nilai Y (Kinerja) sebesar 1.951. Artinya variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel independen, tanpa adanya variabel independen (kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan) maka kinerja akan mengalami penurunan.

H1 = Ada pengaruh signifikan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis uji t di atas, untuk variabel bebas (kompensasi) menunjukkan nilai t_{hitung} 0,546 dengan nilai t_{tabel} 0,278 ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0,546 > 0,278$) dengan probabilitas (0,558) lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05). Dengan demikian variabel bebas (kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 = Ada pengaruh signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis uji t, untuk variabel bebas (motivasi) menunjukkan nilai t_{hitung} 3.881 dengan nilai t_{tabel} 0,278 ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,881 > 0,278$) dengan nilai probabilitas (0,000) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian motivasi sebagai variabel bebas berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis uji t, untuk variabel bebas (gaya kepemimpinan) menunjukkan nilai t_{hitung} 2,077 dengan nilai t_{tabel} 0,278 ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,077 > 0,278$) dengan nilai probabilitas (0,043) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05). Dengan demikian variabel bebas (gaya kepemimpinan) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y) perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Hasil analisis

korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 17 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.552	1.003

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,579$ hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (X_1), (X_2) dan (X_3) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (Y). adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang sedang.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang terdapat dalam lampiran, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,579. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) yang diturunkan dalam model sebesar 57,9%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independent terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan sebesar 57,9%. Variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independent yaitu kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan, jadi sisanya sebesar $(100\% - 57,9\% = 42,1\%)$ kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan ppada konfeksi Goldman Kudus. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa konfeksi Goldman Kudus dalam meningkatkan kinerja para karyawan yaitu salah satunya dengan memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial cukup baik terhadap para karyawan. Sebab semakin tinggi atau rendahnya kompensasi yang diberikan maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang berkualitas tidak berhenti. Gaji yang diberikan setiap bulan atau mingguan kepada karyawan cukup baik sehingga karyawan merasa senang apabila gaji yang diberikan bertambah dan dapat memberikan semangat pada dirinya. Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan adalah bonus. Bonus yang diberikan cukup dan sesuai. Tunjangan yang diberikan dapat berupa asuransi kesehatan, serta liburan. Ini perlu mendapatkan perhatian lebih dari konfeksi Goldman Kudus karena di dalam bekerja suatu saat akan merasakan kebosanan sehingga karyawan membutuhkan ketenangan dengan diadakannya berlibur.

Konfeksi Goldman dalam memberikan progam kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hera Rahmatin Barokah dengan judul, “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar” yang menghasilkan bahwa variabel kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan Christilia O. Posuma, dengan judul “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa konfeksi Goldman Kudus dalam memotivasi karyawan sudah berdampak baik sesuai dengan teori Abraham Maslow yang mengatakan motivasi merupakan dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Motivasi akan membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu.

Karyawan merasa dengan adanya motivasi yang diberikan kepadanya dapat memberikan dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Seperti halnya adanya hubungan baik seorang karyawan dengan atasan tidak ada sekat antara keduanya sehingga karyawan mudah untuk melakukan hubungan komunikasi yang baik supaya terjalin kerjasama yang dapat mendorong adanya semangat dalam bekerja. Karena motivasi merupakan faktor penting yang mendukung kinerja karyawan.¹⁵ Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras

¹⁵ Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, 306.

dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.¹⁶

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan dengan judul, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang”. Yang menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa konfeksi Goldman Kudus dalam memberikan kepemimpinan pada karyawan sudah berdampak baik sesuai dengan teori Robert House yaitu pemimpin telah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku, dapat menciptakan suasana yang kondusif, mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan, melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan, dan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk mencapai standar yang tinggi. Sehingga karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin konfeksi Goldman Kudus dapat memberikan timbal balik yang bagus terhadap karyawan. Dengan adanya suasana yang kondusif karyawan nyaman dalam melakukan kerja, serta adanya pelibatan partisipasi bawahan dan beberapa kegiatan membuat karyawan dibutuhkan keberadaannya oleh pemimpin.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus. Hal ini sejalan dengan penelitian Ryan Perdana, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta” yang

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 92.

menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸ Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Dengan demikian kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

¹⁷ Ryan Perdana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta”, (2017): 18-19. Diakses pada tanggal 22 September 2018, melalui <https://dspace.uii.ac.id>.

¹⁸ Fajriani Fitria Yuseila, “Pengaruh Motivasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah”, *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, Vol.4, No. 4, (2016): 1552. Diakses pada tanggal 23 Maret 2019, melalui <http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id.>PDF>.