

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Profil Rumah Konfeksi Iqbal Collection

Nama Instansi : Konfeksi Iqbal Collection
 Nama Pemilik : H. Nor Kholid
 Tahun berdiri : 1998
 Alamat : Dusun Krajan Rt. 05 Rw. 01, Desa Padurenan, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus.

b. Sejarah Konfeksi Iqbal Collection

Pada tahun 1998 dalam keluarga Bapak H. Nor Kholid lahirlah seorang putra yang diberi nama Muhammad Iqbal Maula, dan disaat itulah konfeksi Iqbal Collection didirikan. Nama Iqbal Collection tentunya didapatkan dari nama anak pertama dari pasangan Bapak H. Nor Kholid dengan istri yang bernama Ibu Hj. Mukhodliroh. Pada awalnya, Bapak H. Nor Kholid memulai usaha dengan modal Rp 400.000,00 dengan mesin jahit yang masih kecil-kecilan. Usaha yang dirintis bersama istrinya mulai dari nol ini dikerjakan sendiri oleh pemiliknya. Sampai pada tahun-tahun berikutnya, Bapak H. Nor Kholid merekrut seorang karyawan untuk membantunya. Tahun demi tahun dilalui dengan proses jalan usaha yang tidak mudah, karena disisi lain membangun usaha pasti ada pasang surutnya. Demi untuk memenuhi permintaan pasar yang diterima oleh Bapak H. Nor Kholid, akhirnya beliau mengganti mesin jahit dengan yang lebih besar dengan alasan agar dapat mempercepat proses produksi. Mesin bordir pun telah dimiliki karena produk andalannya adalah mempunyai corak bordir dalam produknya. Produk yang menjadi andalannya adalah Busana Muslim (Koko) dengan motif bordir yang khas karya Bapak H. Nor Kholid sebagai pemilik.¹

¹Hasil wawancara dengan Bapak H. Nor Kholid, pada tanggal 28 Februari 2019 pukul 10.00 WIB.

Dari tahun 1998 sampai sekarang, akhirnya konfeksi Iqbal *Collection* telah mempunyai karyawan sebanyak 35 orang. Proses produksi dijalankan di tempat Konfeksi dan ada pula yang dibawa pulang. Pengoperasian mesin bordir dijalankan oleh 2 orang yang bekerja *shift* pagi dan malam. Pemotongan kain dilakukan oleh 2 orang. Proses menjahit dijalankan oleh 6 orang yang berada di tempat konfeksi dan beberapa orang yang menjalankannya di rumah (dibawa pulang). Mesin obras dipegang oleh 1 orang, dan pekerja harian (bagian *packing*) sebanyak 4 orang. Jadi jumlah karyawan yang bekerja di tempat konfeksi sebanyak 15 orang, sisanya bekerja dengan dibawa pulang (menjahit, memasang kancing dan sebagainya).²

c. Visi, Misi Dan Tujuan Konfeksi Iqbal Collection

Adapun Visi, Misi dan tujuan Konfeksi Iqbal *Collection* dijabarkan sebagai berikut.³

1) Visi

Menjadi perusahaan yang maju dan kompetitif.

2) Misi

(a) Menjadikan perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk.

(b) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif.

(c) Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreneur*.

3) Tujuan

(a) Membangun usaha dengan tipe *social entrepreneur*.

(b) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

d. Struktur Organisasi

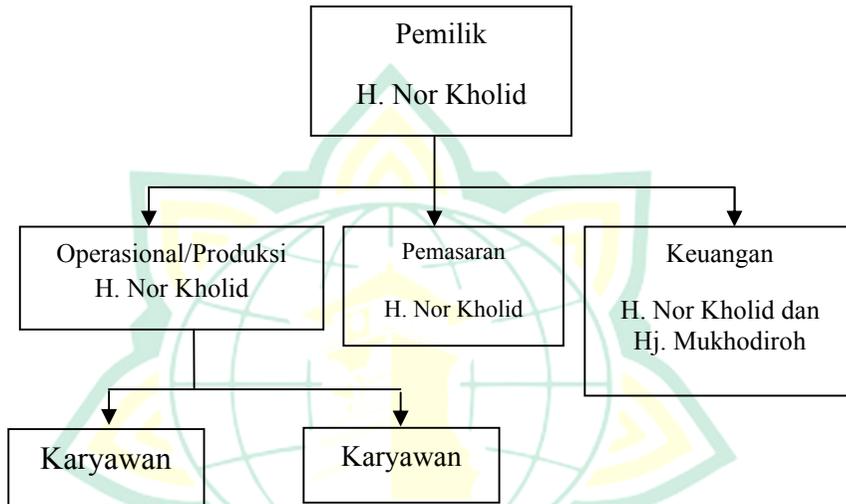
Dalam suatu lembaga atau organisasi pasti terdapat struktur organisasinya. Secara umum struktur

²Hasil wawancara dengan Bapak H. Nor Kholid, pada tanggal 28 Februari 2019 pukul 10.15 WIB.

³Hasil wawancara dengan Bapak H. Nor Kholid, pada tanggal 28 Februari 2019 pukul 10.30 WIB.

organisasi yang ada pada Konfeksi Iqbal *Collection* adalah sebagai berikut:⁴

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Konfeksi Iqbal *Collection*



Konfeksi Iqbal *Collection* dipimpin langsung oleh pemilik usaha, yakni Bapak H. Nor Kholid yang sekaligus sebagai pengawas setiap kegiatan yang berlangsung di konfeksi tersebut. Pengawasan ditujukan agar setiap perencanaan yang telah ditentukan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Dengan jumlah 35 karyawan, konfeksi tersebut membagi karyawan menjadi 5 bagian sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan masing-masing. Mulai dari pemotongan bahan baku/kain, bagian menjahit, bagian obras, bagian bordir, dan bagian *finishing*.

Produksi yang dilakukan oleh Konfeksi Iqbal *Collection* berjalan setiap hari dengan libur kerja pada hari jum'at. Sedangkan sistem kerja yang diterapkan adalah dengan sistem kerja borongan dan harian.

⁴Hasil wawancara dengan Bapak H. Nor Kholid, pada tanggal 28 Februari 2019 pukul 10.40 WIB.

Pemberian upah dilakukan setiap hari kamis satu minggu sekali.

e. Produk Yang Dihasilkan

Adapun beberapa produk yang dihasilkan pada Konfeksi Iqbal *Collection* yaitu:⁵

- 1) Baju Koko
- 2) Seragam Sekolah

2. Analisis Data

a. Gambaran Responden

Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti langsung kepada para karyawan Konfeksi Iqbal *Collection*. Dalam penelitian ini peneliti berhasil memperoleh 35 kuesioner yang telah diisi oleh responden. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang terdiri dari:

1) Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Umur**

NO	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 20	4	11,4 %
2	21 – 25	19	54,3 %
NO	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
3	26 – 30	5	14,3%
4	31 – 35	4	11,4 %
5	> 35	3	8,6 %
Jumlah		35	100 %

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diambil berumur <20 tahun sebanyak 4 karyawan (11,4 %), yang berumur 21-25 tahun sebanyak 19 karyawan

⁵Hasil wawancara dengan Bapak H. Nor Kholid, pada tanggal 28 Februari 2019 pukul 10.55 WIB.

(54,3 %), yang berumur 26-30 tahun sebanyak 5 karyawan (14,3 %), yang berumur 31-35 tahun sebanyak 4 karyawan (11,4 %), yang berumur >36 tahun sebanyak 3 karyawan (8,6 %).

2) Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	6	17,1 %
2	Perempuan	29	82,9 %
Jumlah		35	100 %

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 karyawan atau (17,1 %) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 karyawan atau (82,9 %).

3) Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	2	5,7 %
2	SMP	18	51,4 %
3	SMA	15	42,9 %
4	S1	0	0 %
Jumlah		35	100 %

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang diambil sebagai

responden sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan SD sebesar 2 karyawan (5,7 %), yang mempunyai latar belakang SMP sebesar 18 karyawan (51,4 %), yang mempunyai latar belakang SMA sebesar 15 karyawan (42,9 %), sedangkan yang memiliki latar belakang S1 sebesar 0 karyawan (0 %).

4) Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	3	8,6 %
2	1 Tahun	9	25,7 %
3	2 Tahun	13	37,1 %
NO	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
4	> 2 Tahun	10	28,6 %
Jumlah		35	100 %

Berdasarkan tabel di atas, lama bekerja responden selama < 1 tahun sebanyak 3 karyawan (8,6 %), kemudian lama bekerja 1 tahun sebanyak 9 karyawan (25,7 %), kemudian lama bekerja 2 tahun sebanyak 13 karyawan (37,1 %), kemudian lama bekerja > 2 tahun sebanyak 10 karyawan (28,6 %).

b. Deskripsi Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Konfeksi Iqbal *Collection* adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan (X1)

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan variabelkepemimpinan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil dari Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS (%)	Total TS (%)	Total R (%)	Total S (%)	Total SS (%)	Total (%)
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0 (0%)	5 (14,3%)	10 (28,6%)	5 (14,3%)	15 (42,9%)	35 (100%)
	X1.2	0 (0%)	5 (14,3%)	11 (31,4%)	12 (34,3%)	7 (20%)	35 (100%)
	X1.3	0 (0%)	7 (20%)	12 (34,3%)	11 (31,4%)	5 (14,3%)	35 (100%)
	X1.4	0 (0%)	5 (14,3%)	11 (31,4%)	13 (37,1%)	6 (17,1%)	35 (100%)
	Item	Total STS (%)	Total TS (%)	Total R (%)	Total S (%)	Total SS (%)	Total (%)
	X1.5	0 (0%)	5 (14,3%)	8 (22,9%)	16 (45,7%)	6 (17,1%)	35 (100%)

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai tanggapan responden karyawan *Konfeksi Iqbal Collection* terhadap instrumen-instrumen variabel kepemimpinan. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian sebagai berikut:

- (a) Pada item X1.1, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 14,3% responden menjawab tidak setuju, 28,6% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab setuju, dan 42,9% responden menjawab sangat setuju.
- (b) Pada item X1.2, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 14,3% responden menjawab tidak setuju, 31,4% responden menjawab ragu-ragu, 34,3% responden menjawab

setuju, dan 20% responden menjawab sangat setuju.

- (c) Pada item X1.3, 0% sebanyak responden menjawab sangat tidak setuju, 20% responden menjawab tidak setuju, 34,3% responden menjawab ragu-ragu, 31,4% responden menjawab setuju, dan 14,3% responden menjawab sangat setuju.
- (d) Pada item X1.4, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 14,3% responden menjawab tidak setuju, 31,4% responden menjawab ragu-ragu, 37,1% responden menjawab setuju, dan 17,1% responden menjawab sangat setuju.
- (e) Pada item X1.5, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 14,3% responden menjawab tidak setuju, 22,9% responden menjawab ragu-ragu, 45,7% responden menjawab setuju, dan 17,1% responden menjawab sangat setuju.

2) Motivasi (X2)

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan variabel motivasi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil dari Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS (%)	Total TS (%)	Total R (%)	Total S (%)	Total SS (%)	Total (%)
Motivasi (X2)	X2.1	0 (0%)	5 (14,3%)	8 (22,9%)	12 (34,3%)	10 (28,6%)	35 (100%)
	X2.2	0 (0%)	0 (0%)	12 (34,3%)	12 (34,3%)	11 (31,4%)	35 (100%)
	X2.3	0 (0%)	4 (11,4%)	6 (17,1%)	17 (48,6%)	8 (22,9%)	35 (100%)
	X2.4	0 (0%)	3 (8,6%)	7 (20%)	15 (42,9%)	10 (28,6%)	35 (100%)

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai tanggapan responden karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* terhadap instrumen-instrumen variabel motivasi. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian sebagai berikut:

(a) Pada item X2.1, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 14,3% responden menjawab tidak setuju, 22,9% responden menjawab ragu-ragu, 34,3% responden menjawab setuju, dan 28,6% responden menjawab sangat setuju.

(b) Pada item X2.2, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% responden menjawab tidak setuju, 34,3% responden menjawab ragu-ragu, 34,3% responden menjawab setuju, dan 31,4% responden menjawab sangat setuju.

(c) Pada item X2.3, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 11,4% responden menjawab tidak setuju, 17,1% responden menjawab ragu-ragu, 48,6% responden menjawab setuju, dan 22,9% responden menjawab sangat setuju.

(d) Pada item X2.4, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 8,6% responden menjawab tidak setuju, 20% responden menjawab ragu-ragu, 42,9% responden menjawab setuju, dan 28,6% responden menjawab sangat setuju.

3) Disiplin Kerja (X3)

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan variabel disiplin kerja ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil dari Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS (%)	Total TS (%)	Total R (%)	Total S (%)	Total SS (%)	Total (%)
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0 (0%)	8 (22,9%)	8 (22,9%)	16 (45,7%)	3 (8,6%)	35 (100%)

X3.2	0 (0%)	8 (22,9%)	7 (20%)	19 (54,3%)	1 (2,9%)	35 (100%)
X3.3	0 (0%)	11 (31,4%)	5 (14,3%)	15 (42,9%)	4 (11,4%)	35 (100%)
X3.4	1 (2,9%)	6 (17,1%)	12 (34,3%)	9 (25,7%)	7 (20%)	35 (100%)
X3.5	0 (0%)	9 (25,7%)	11 (31,4%)	9 (25,7%)	6 (17,1%)	35 (100%)
X3.6	0 (0%)	7 (20%)	8 (22,9%)	16 (45,7%)	4 (11,4%)	35 (100%)
X3.7	1 (2,9%)	6 (17,1%)	7 (20%)	20 (57,1%)	1 (2,9%)	35 (100%)
X3.8	1 (2,9%)	9 (25,7%)	6 (17,1%)	15 (42,9%)	4 (11,4%)	35 (100%)

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai tanggapan responden karyawan *Konfeksi Iqbal Collection* terhadap instrumen-instrumen variabel disiplin kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian sebagai berikut:

- (a) Pada item X3.1, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 22,9% responden menyatakan tidak setuju, 22,9% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 45,7% responden menyatakan setuju, dan 8,6% responden menyatakan sangat setuju.
- (b) Pada item X3.2, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 22,9% responden menjawab tidak setuju, 20% responden menjawab ragu-ragu, 54,3% responden menjawab setuju, dan 2,9% responden menjawab sangat setuju.
- (c) Pada item X3.3, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 31,4% responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden menjawab ragu-ragu, 42,9% responden menjawab setuju, dan 11,4% responden menjawab sangat setuju.
- (d) Pada item X3.4, sebanyak 2,9% responden menjawab sangat tidak setuju, 17,1% responden menjawab tidak setuju, 34,3% responden

menjawab ragu-ragu, 25,7% responden menjawab setuju, dan 20% responden menjawab sangat setuju.

- (e) Pada item X3.5, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 25,7% responden menjawab tidak setuju, 31,4% responden menjawab ragu-ragu, 25,7% responden menjawab setuju, dan 17,1% responden menjawab sangat setuju.
- (f) Pada item X3.6, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 20% responden menjawab tidak setuju, 22,9% responden menjawab ragu-ragu, 45,7% responden menjawab setuju, dan 11,4% responden menjawab sangat setuju.
- (g) Pada item X3.7, sebanyak 2,9% responden menjawab sangat tidak setuju, 17,1% responden menjawab tidak setuju, 20% responden menjawab ragu-ragu, 57,1% responden menjawab setuju, dan 2,9% responden menjawab sangat setuju.
- (h) Pada item X3.8, sebanyak 2,9% responden menjawab sangat tidak setuju, 25,7% responden menjawab tidak setuju, 17,1% responden menjawab ragu-ragu, 42,9% responden menjawab setuju, dan 11,4% responden menjawab sangat setuju.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan variabel kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil dari Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS (%)	Total TS (%)	Total R (%)	Total S (%)	Total SS (%)	Total (%)
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0 (0%)	1 (2,9%)	9 (25,7%)	18 (51,4%)	7 (20%)	35 (100%)
	Y.2	0 (0%)	3 (8,6%)	10 (28,6%)	17 (48,6%)	5 (14,3%)	35 (100%)

Y.3	0 (0%)	3 (8,6%)	12 (34,3%)	16 (45,7%)	4 (11,4%)	35 (100%)
Y.4	0 (0%)	4 (11,4%)	11 (31,4%)	17 (48,6%)	3 (8,6%)	35 (100%)
Y.5	0 (0%)	5 (14,3%)	9 (25,7%)	15 (42,9%)	6 (17,1%)	35 (100%)

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai tanggapan responden karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* terhadap instrumen-instrumen variabel kinerja karyawan. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian sebagai berikut:

- (a) Pada item Y.1, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 2,9% responden menjawab tidak setuju, 25,7% responden menjawab ragu-ragu, 51,4% responden menjawab setuju, dan 20% responden menjawab sangat setuju.
- (b) Pada item Y. 2, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 8,6% responden menjawab tidak setuju, 28,6% responden menjawab ragu-ragu, 48,6% responden menjawab setuju, dan 14,3% responden menjawab sangat setuju.
- (c) Pada item Y.3, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 8,6% responden menjawab tidak setuju, 34,3% responden menjawab ragu-ragu, 45,7% responden menjawab setuju, dan 11,4% responden menjawab sangat setuju.
- (d) Pada item Y.4, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 11,4% responden menjawab tidak setuju, 31,4% responden menjawab ragu-ragu, 48,6% responden menjawab setuju, dan 8,6% responden menjawab sangat setuju.
- (e) Pada item Y.5, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 14,3% responden menjawab tidak setuju, 25,7% responden menjawab ragu-ragu, 42,9% responden menjawab setuju, dan 17,1% responden menjawab sangat setuju.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Untuk menguji validitas *instrument*, penulis menggunakan analisis pada *SPSS for windows versi 16.0*. Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree or freedom* (df) = $n - k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 35 responden saja, jadi besarnya df dapat dihitung $35 - 2$ atau df 33 dengan α 0,05 diketahui r tabel sebesar 0,344 jika r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r hitung positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Responden

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation(r hitung)	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,800	0,344	Valid
	X1.2	0,620	0,344	Valid
	X1.3	0,669	0,344	Valid
	X1.4	0,793	0,344	Valid
	X1.5	0,637	0,344	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,633	0,344	Valid
	X2.2	0,699	0,344	Valid
	X2.3	0,503	0,344	Valid
	X2.4	0,603	0,344	Valid

Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,761	0,344	Valid
	X3.2	0,726	0,344	Valid
	X3.3	0,700	0,344	Valid
	X3.4	0,644	0,344	Valid
	X3.5	0,620	0,344	Valid
	X3.6	0,759	0,344	Valid
	X3.7	0,827	0,344	Valid
	X3.8	0,627	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,699	0,344	Valid
	Y.2	0,564	0,344	Valid
	Y.3	0,418	0,344	Valid
	Y.4	0,500	0,344	Valid
	Y.5	0,666	0,344	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,344) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrumen dengan menggunakan *cronbach alpha instrument*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Responden

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Minimal <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,873	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,794	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,907	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	0,60	Reliabel

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil koefisien reliabilitas instrumen kepemimpinan adalah sebesar 0,873, motivasi sebesar 0,794, disiplin kerja sebesar 0,907, kinerja karyawan sebesar 0,788 dan masing-masing instrumen variabel tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian keempat instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

d. Teknik Analisis Data

1) Uji Pra Syarat

Berdasarkan hasil pengujian pra syarat terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

(a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau dengan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.999	.858		4.662	.000		
KEPEMIMPINAN	.242	.091	.321	2.676	.012	.171	5.843
MOTIVASI	.356	.153	.339	2.326	.027	.116	8.589
DISIPLIN KERJA	.164	.072	.333	2.291	.029	.117	8.544

a. Dependent Variable:
KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan (X1) memiliki nilai *tolerance* $0,171 > 0,1$ dan nilai VIF $5,843 < 10$, motivasi (X2) memiliki nilai *tolerance* $0,116 > 0,1$ dan nilai VIF $8,589 < 10$, disiplin kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* $0,117 > 0,1$ dan nilai VIF $8,544 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

(b) Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas saling mempengaruhi. Berikut adalah hasil dari uji autokorelasi:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.924	.916	.88843	1.878

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai DW (*Durbin Watson*) yang dihasilkan adalah sebesar 1,878. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan d_l dan d_u , dimana nilai d_l merupakan nilai *durbin watson statistic lower* (batas bawah), sedangkan d_u merupakan nilai *durbin watson statistic upper* (batas atas). Nilai d_l dan d_u dapat dilihat dari tabel *durbin Watson* dengan signifikan 5%, n (jumlah data) = 35, serta k (jumlah variabel independen) = 2 sehingga diperoleh nilai d_l sebesar 1,283, d_u sebesar 1,652 dan $4 - d_u$ ($4 - 1,652$) sebesar 2,348. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi adalah $d_l < dw < 4 - d_u$ ($1,283 < 1,878 < 2,348$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

(c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas yaitu dengan melihat *test of normality* dengan hasil SPSS versi 16 sebagai berikut:

(1) Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.19131989
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.080
	Negative	-.108-
Kolmogorof-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.812

a. Test distribution is Normal.

(2) Motivasi dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.08754092
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.113
	Negative	-.178-
Kolmogorof-Smirnov Z		1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.219

a. Test distribution is Normal.

(3) Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000

	Std.Deviation	1.09247776
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.103
	Negative	-.161-
Kolmogorof-Smirnov Z		.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324

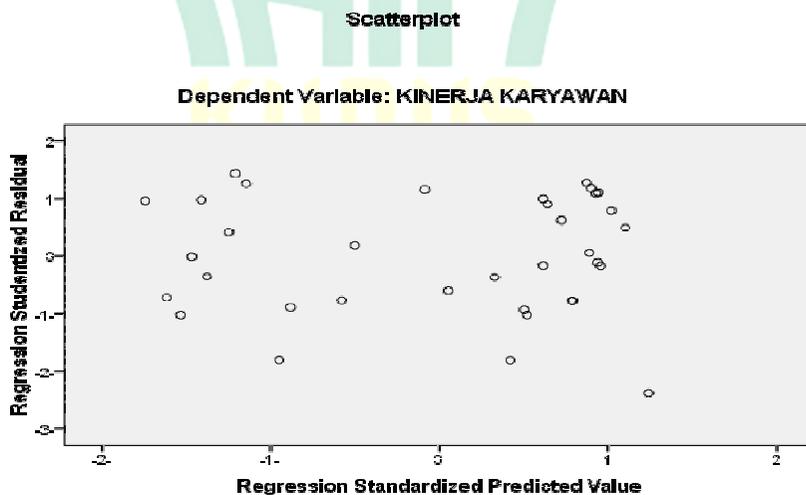
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil tabel 4.13, 4.14, dan 4.15 diketahui bahwa angka SIG = 0,812 untuk kepemimpinan dan kinerja karyawan (angka SIG $0,812 > 0,05$), angka SIG = 0,219 untuk motivasi dan kinerja karyawan (angka SIG $0,219 > 0,05$), dan angka SIG = 0,324 untuk disiplin kerja dan kinerja karyawan (angka SIG $0,324 > 0,05$). Dengan demikian data-data tersebut berdistribusi normal.

(d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada gambar di atas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2) Uji Hipotesis

(a) Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konfeksi Iqbal *Collection* Gebog Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

(1) Persamaan Regresi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.16

Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.778	.944	.921
Kepemimpinan	.695	.051	

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,695$ konstanta (a) sebesar 5,778 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 5,778 + 0,695 X_1$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

X_1 = Variabel Independen
(Kepemimpinan)

(2) Persamaan Regresi antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.17

Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.102	1.023	
Motivasi	.984	.065	.935

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_2 = 0,984$ konstanta (a) sebesar 3,102 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_2X_2$$

$$Y = 3,102 + 0,984 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

X_1 = Variabel Independen (Motivasi)

(3) Persamaan Regresi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.18

Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.859	.849	
Disiplin Kerja	.460	0.31	.934

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_3 = 0,460$ konstanta (a) sebesar 5,859 sehingga

model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_3X_3$$

$$Y = 0,460 + 5,859 X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

X₁ = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

(4) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda

**Tabel 4.19
Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.999	.858		4.662	.000
KEPEMIMPINAN	.242	.091	.321	2.676	.012
MOTIVASI	.356	.153	.339	2.326	.027
DISIPLIN KERJA	.164	.072	.333	2.291	.029

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas X₁ = 0,242, X₂ = 0,356, X₃ = 0,164 dan konstanta (a) sebesar 3,999 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 3,999 + 0,242 X_1 + 0,356 X_2 + 0,164 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

X₁ = Variabel Independen (Kepemimpinan)

X₂ = Variabel Independen (Motivasi)

X₃ = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

e = Variabel Independen lain di luar model regresi

Dari persamaan di atas, dapat dianalisis beberapa hal antara lain:

((1)) Konstanta sebesar α 3,999 memberikan arti bahwa jika tanpa adanya pengaruh variabel independen, Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) nilainya adalah 0, maka rata-rata variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 3,999.

((2)) Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,242. Hal ini berarti bahwa jika kepemimpinan (X₁) terjadi kenaikan 100% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 2,42%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

((3)) Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,356. Hal ini berarti bahwa jika motivasi (X₂) terjadi kenaikan 100% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 3,56%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin baik motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

((4)) Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,164. Hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja (X3) terjadi kenaikan 100% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 1,64%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

(b) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak. Untuk mencari t tabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1)$ dimana α adalah tingkat signifikansi, n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen sehingga diperoleh t tabel $(0,05/2 ; 35-3-1)$ atau $(0,025 ; 31)$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

(1) Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Model	T	sig
1 (Constant)	6.118	.000
Kepemimpinan	13.629	.000

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (kepemimpinan) menunjukkan t hitung 13,629 dengan t tabel 2,039 dan *p value* (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 tingkat signifikan. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(13,629 > 2,039)$. Dengan demikian faktor kepemimpinan merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(2) Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**Tabel 4.21****Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)**

Model	T	sig
1 (Constanta)	3.032	.005
Motivasi	15.149	.000

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (motivasi) menunjukkan t hitung 15,149 dengan t tabel 2,039 dan *p value* (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 tingkat signifikan. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($15,149 > 2,039$). Dengan demikian faktor motivasi merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(3) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**Tabel 4.22****Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)**

Model	T	sig
1 (Constanta)	6.898	.000
Disiplin Kerja	15.071	.000

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (disiplin kerja) menunjukkan t hitung 15,071 dengan t tabel 2,039 dan *p value* (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 tingkat signifikan. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($15,071 > 2,039$). Dengan demikian faktor disiplin kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(4) Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.999	.858		4.662	.000
KEPEMIMPINAN	.242	.091	.321	2.676	.012
MOTIVASI	.356	.153	.339	2.326	.027
DISIPLIN KERJA	.164	.072	.333	2.291	.029

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

((1))Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (kepemimpinan) menunjukkan t hitung 2,676 dengan t tabel 2,039 dan *p value* (sig) sebesar 0,012 yang berada di bawah 0,05 tingkat signifikan. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,676 > 2,039$). Dengan demikian faktor kepemimpinan merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” dengan kata lain H1 diterima dan H0 ditolak.

((2))Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (motivasi) menunjukkan t hitung 2,326 dengan t tabel 2,039 dan *p value* (sig) sebesar 0,027 yang berada di bawah 0,05 tingkat signifikan. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,326 > 2,039$). Dengan demikian faktor motivasi merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan” dengan kata lain H2 diterima dan H0 ditolak.

((3)) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (disiplin kerja) menunjukkan t hitung 2,291 dengan t tabel 2,039 dan *p value* (sig) sebesar 0,029 yang berada di bawah 0,05 tingkat signifikan. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,291 > 2,039$). Dengan demikian faktor disiplin kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” dengan kata lain H3 diterima dan H0 ditolak.

(c) Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji koefisien secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

= H_0 ditolak (ada pengaruh), sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima (tidak ada pengaruh). Dimana F_{hitung} dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS pada tabel output *ANOVA* dalam kolom F. Kemudian F_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan tingkat signifikansi 0,05 dengan df 2 (n-k-1), dimana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen, maka dapat diperoleh F_{tabel} dengan df 2 (35-3-1) = 31 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, maka nilai F_{tabel} sebesar 2,91. Untuk lebih rincinya F_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	295.417	3	98.472	124.758	.000 ^a
Residual	24.468	31	.789		
Total	319.886	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{tabel} dengan df (35-3-1) = 31 dengan tingkat signifikan 0,05 adalah 2,91. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (124,758 > 2,91) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

(d) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

(1) Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.845	1.20924

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,845 atau 84,5%, artinya variabel independen (kepemimpinan) memberikan sumbangan sebesar 84,5% terhadap kinerja karyawan pada *Konfeksi Iqbal Collection*. Sedangkan sisanya 15,5% dapat disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

(2) Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.870	1.10390

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi

ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,870 atau 87%, artinya variabel independen (motivasi) memberikan sumbangan sebesar 87% terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal *Collection*. Sedangkan sisanya 13% dapat disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

(3) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.869	1.10891

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,869 atau 86,9%, artinya variabel independen (disiplin kerja) memberikan sumbangan sebesar 86,9% terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal *Collection*. Sedangkan sisanya 13,1% dapat disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

(4) **Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 4.28

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.924	.916	.88843	1.878

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,916. Hal ini berarti 91,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi independen (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dan sisanya 8,4% ($100\% - 91,6\% = 8,4\%$). Sedangkan sisanya 8,4% dapat disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Konfeksi Iqbal *Collection* Gebog Kudus

Variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* yaitu sebesar 0,242. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* sebesar 0,242 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,676 > 2,039$). Dengan demikian H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konfeksi Iqbal *Collection*.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa tingkat preferensi karyawan sebesar 42,9% menjawab pemimpin dapat menciptakan suasana dan kondisi kerja yang

konduif dan nyaman. Kemudian sebesar 34,3% karyawan menjawab pemimpin dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas pada bawahan selalu jelas. Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat saat terjadi permasalahan sebesar 34,3%. Pemimpin memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat atau saran sebesar 37,1%. Dan yang terakhir pemimpin memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran sebesar 45,7%.

Dalam organisasi kepemimpinan itu merupakan seni untuk mempengaruhi bawahannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok agar melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi seoptimal mungkin. Seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi teladan bagi bawahannya akan menciptakan semangat dan kegairahan bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika pemimpin tidak bisa memberi contoh yang baik bagi bawahannya maka hal tersebut juga akan berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Delti (2015) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat” menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat.⁶Selain itu Yanti Komala Sari (2014) juga melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai” menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala Di Dumai.⁷

⁶Delti, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat,” *eJournal Administrasi Bisnis* 3, no. 2 (2015): 505.

⁷Yanti Komala Sari, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai,” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 6, no. 2 (2014): 125.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Konfeksi Iqbal *Collection* Gebog Kudus

Variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* yaitu sebesar 0,356. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Konfeksi Iqbal *Collection* sebesar 0,356 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,326 > 2,039$). Dengan demikian H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konfeksi Iqbal *Collection*.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa tingkat preferensi karyawan sebesar 34,3% menjawab saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kemudian sebesar 34,3% menjawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka saya harus memiliki rasa semangat kerja yang tinggi. Saya berusaha melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain sebesar 48,6%. Dan yang terakhir menjawab saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu sebesar 42,9%.

Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Sedangkan karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka prestasi kerjanya juga tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016” menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya.⁸ Selain itu Apri Tri Martanto (2016) juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W)” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Rekayasa Wangdi W.⁹

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus

Variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konfeksi Iqbal Collection yaitu sebesar 0,164. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada disiplin kerjamaka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Konfeksi Iqbal Collection sebesar 0,164 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,291 > 2,039$). Dengan demikian H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konfeksi Iqbal Collection.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa tingkat preferensikaryawan sebesar 45,7% menjawab saya bekerja sesuai target dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pemimpin selalu memberikan contoh (panutan) yang baik dalam hal disiplin sebesar 54,3%. Saya mendapatkan gaji sesuai pekerjaan yang saya kerjakan sebesar 42,9%. Kemudian sebesar 34,3% menjawab beban kerja dibagi sesuai dengan jabatan yang telah diberikan perusahaan. Adanya pengawasan secara langsung dari pimpinan perusahaan dalam bekerja sebesar 31,4%. Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi sebesar 45,7%. Pemimpin selalu menegur jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja sebesar 57,1%.

⁸Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016,” *Balance XIV*, no. 2 (2017): 83.

⁹Apri Tri Martanto “Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W),” (2016): 1.

Dan yang terakhir menjawab saya menciptakan hubungan yang baik sesama karyawan dalam bekerja sebesar 42,9%.

Disiplin kerja merupakan perilaku yang melekat pada diri individu yang kemudian diimplementasikan ke dalam bentuk-bentuk nyata. Organisasi yang maju menumbuhkan perilaku disiplin dari para anggota atau karyawannya. Kedisiplinan merupakan kunci utama, sehingga semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja setiap organisasi atau perusahaan juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu.¹⁰

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus

Hasil pengujian statistik koefisien regresi secara simultan (uji f) diperoleh nilai F_{tabel} dengan df $(35-3-1) = 31$ dengan tingkat signifikan 0,05 adalah 2,91. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($124,758 > 2,91$) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Rahmayanti dan Idham Afandi, yang meneliti tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor) menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Dan

¹⁰Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu,” *Jurnal EMBA* 04, no. 2 (2016): 254.

Kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.¹¹



¹¹Dina Rahmayanti, dan Idham Afandi, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor),” *Jurnal Optimasi Sistem Industri* 13, no. 1 (2014): 560.