

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

Desa Padurenan adalah desa yang dicanangkan pemerintah kabupaten Kudus sebagai Desa Produktif karena terdapat UMKM masyarakat khususnya di bidang konveksi. Menurut Bupati Kudus, Mustofa dalam APBD 2009, 7 satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dan pemerintah Kecamatan Gebog telah mengalokasikan dana Rp 1,126 miliar untuk menunjang terwujudnya tempat bordir dan konveksi. Jumlah UMKM yang ada di Desa Padurenan pada tahun 2017 adalah 303 Perusahaandengan berbagai bidang usahayang tersebar di 6 RW, 23 RT dan 3 Dusun. Dalam perkembangannya, terdapat 5 (lima) jenis kegiatan UMKM yang dikembangkan yaitu konveksi, bordir icik, perca, kuliner, dan sablon.Namun masih didominasi UMKM bidang Konveksi dan Bordir.¹

Salah satu konveksi yang ada di Padurenan yaitu konveksi As Syifa. Nama pemiliknya yaitu H. Musthofa, yang berdiri pada tahun 2001.an. Di konveksi As Syifa memproduksi berbagai macam seragam sekolah dan busana muslin untuk anak laki-laki sampai dewasa.Konveksi As Syifa berada di desa Padurenan Rt. 01 Rw. 02 Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Dalam Konveksi As Syifa terdapat 30 karyawan (termasuk dalam industri sedang dilihat dari jumlah tenaga kerja).²

Sekitar tahun 2001, ber*basic* pendidikan Madrasah Aliyah (MA) dan ketrampilan yang didapat dari keluarga penjahit konveksi, bapak Musthofa muda

¹Hasil wawancara dengan Bapak H.Musthofa, pada tanggal 22 Agustus 2019 pukul 13:15 WIB.

² Hasil wawancara dengan Bapak H.Musthofa, pada tanggal 22 Agustus 2019 pukul 13:15 WIB.

berkeinginan hidup mandiri dan merintis usahanya sendiri. Dengan dukungan dari keluarga dan sahabat secara bertahap bapak Musthofa muda mulai merintis karirnya di bidang konveksi. Mulai dari cara mencari desain, bahan baku, proses produksi, pemasaran serta manajemen keuangan beliau pelajari dengan tekun dan teliti.

Awal berdiri konveksi beliau menggunakan Modal pribadi, guna mengembangkan skala usahanya beliau kemudian mengajukan pinjaman kepada Bank. Modal tersebut beliau gunakan untuk membeli sejumlah asset perusahaan, diantaranya : membeli peralatan yang lebih modern, perlengkapan, bahan baku, serta tanah dan bangunan perusahaan.

Alhamdulillah, berkat kegigihannya usaha konveksi tersebut berkembang. beliau menikah pada tahun 2006 dan menunaikan ibadah Haji bersama istri untuk pertama kali ditahun 2014. Dan saat ini telah mendaftar kembali untuk menunaikan ibadah haji yang kedua.³

Hingga kini tahun 2019 Bapak Musthofa tercatat telah memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Dan beliau selalu siap menerima karyawan baru untuk meingkatkan jumlah produksinya.

2. Visi dan Misi

Visi dan misi konveksi As Syifa adalah sebagai berikut:

- a. Visi:
 1. Memberikan kualitas produk dan pelayanan terbaik bagi konsumen.
 2. Menjadikan “As Syifa” sebagai merek terkenal.
- b. Misi:
 1. Mengutamakan kepuasan konsumen melalui pelayanan yang baik, harga yang kompetitif serta menjaga kualitas produk.
 2. Bekerja dengan penuh tanggung jawab.

³ Hasil wawancara dengan Bapak H.Musthofa, pada tanggal 22 Agustus 2019 pukul 13:15 WIB.

3. Memberikan lapangan pekerjaan bagi ibu rumah tangga sekitar.
4. Membangun hubungan baik dengan konsumen melalui komunikasi yang baik pula.
5. Memberikan peluang bagi konsumen yang ingin bekerja sama dengan koveksi As Syifa.⁴

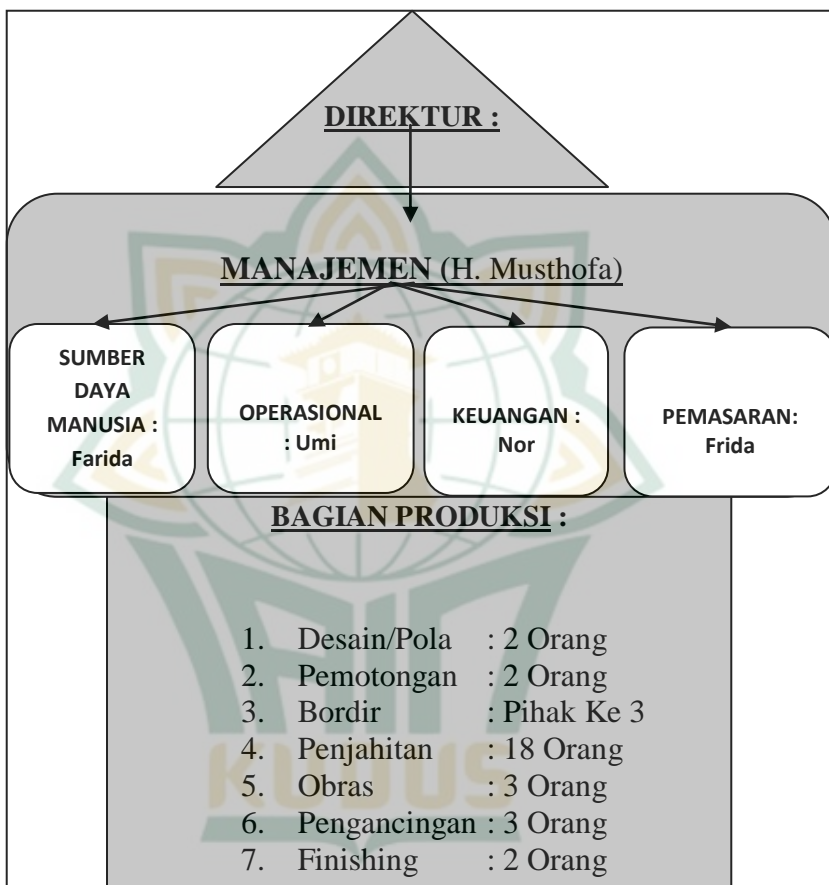
3. Struktur Organisasi

Dalam suatu Perusahaan atau organisasi pasti terdapat struktur organisasinya. Secara umum, struktur organisasi yang ada pada usaha Konveksi As-Syifa masih sangat sederhana, dan bisa digambarkan sebagai berikut:



⁴ Hasil wawancara dengan Bapak H.Musthofa, pada tanggal 22 Agustus 2019 pukul 13:15 WIB.

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI UMKM KONVEKSI “AS-SYIFA”



4. Ruang Lingkup Produk

Adapun produk yang dihasilkan meliputi:

- a. Seragam Sekolah
- b. Busana Muslim⁵

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak H.Musthofa, pada tanggal 22 Agustus 2019 pukul 13:15 WIB.

B. Deskripsi Data

1. Gambaran Responden

Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti secara langsung kepada para karyawan konveksi as Syifa. Dalam penelitian ini peneliti berhasil memperoleh 30 kuesioner yang telah diisi oleh responden. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan konveksi As Syifa adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

L/P	Jumlah	Presentase
Laki-laki	8	26,7%
Perempuan	22	73,3%
Total	30	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki yaitu 8 orang dengan persentase 26,7% dan sisanya perempuan sebanyak 22 orang atau 73,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang diambil dalam penelitian ini adalah perempuan.

b. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan konveksi As Syifa adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
<20 Tahun	5	16,7%
21-30 Tahun	15	50,0%

>30 Tahun	10	33,3%
Total	30	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa usia dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia <20 tahun sebanyak 5 atau 16,7%, umur 21-30 tahun sebanyak 15 atau 50,0%, dan umur >30 tahun sebanyak 10 atau 33,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 21-30 tahun.

c. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden koveksi As Syifa sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pekerjaan	Jumlah	Presentase
SD/Sederajat	5	16,7%
SMP/Sederajat	10	33,3%
SMA/Sederajat	15	50,0%
Sarjana/S1	0	0,0%
Total	30	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden adalah SD/Sederajat sebanyak 5 atau 16,7%, SMP/Sederajat sebanyak 10 atau 33,3%, SMA/Sederajat sebanyak 15 atau 50,0% dan Sarjana/S1 sebanyak 0 atau 0,0%.

d. Deskripsi Responden Lama Menjadi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang lama responden menjadi karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama Responden Menjadi Karyawan

Lama Karyawan	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	7	23,3%
1-2 Tahun	13	43,3%
3-4 Tahun	5	16,7%
>3 tahun	5	16,7%
Total	30	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa lama responden menjadi karyawan adalah <1 tahun sebanyak 7 responden atau 23,3%, 1-2 tahun sebanyak 13 responden atau 43,3%, 3-4 tahun sebanyak 5 responden atau 16,7%, dan >3 tahun sebanyak 5 responden atau 16,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa lama responden menjadi karyawan 1-2 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 43,3%.

C. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pertanyaan yang terdapat di dalam butir kuesioner yang merupakan indikator atau rincian dari variabel penelitian. Analisis deskriptif juga untuk mengetahui berapa besar presentase jawaban responden pada setiap alternatif jawaban yang ada.

1. Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terdiri dari 4 indikator, di mana masing-masing indikator mempunyai 2 pertanyaan jadi ada 8 butir kuesioner. Tiap kuesioner terdapat 5 pilihan jawaban yang meliputi sangat tidak setuju, tidak setuju, netral,

setuju, sangat setuju, yang masing-masing jawaban diberi nilai 1-5.

Tabel 4.5
Hasil Deskripsi Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Item	Jml SS	%	Jml S	%	Jml N	%	Jml TS	%	Jml STS	%
X1.1	8	26,7	9	30,0	10	33,3	3	10,0	0	0,0
X1.2	2	6,7	15	50,0	11	36,7	1	3,3	1	3,3
X1.3	7	23,3	10	33,3	12	40,0	1	3,3	0	0,0
X1.4	2	6,7	16	53,3	11	36,7	1	3,3	0	0,0
X1.5	5	16,7	12	40,0	11	36,7	2	6,7	0	0,0
X1.6	2	6,7	15	50,0	12	40,0	0	0,0	1	3,3
X1.7	5	16,7	13	43,3	9	30,0	2	6,7	1	3,3
X1.8	7	23,3	10	33,3	13	43,3	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai tanggapan responden konveksi As Syifa Padurenan Gebog Kudus terhadap instrumen-instrumen variabel pemberdayaan sumber daya manusia. Data-data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada item X1.1, 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 30,0% responden menjawab setuju, dan 26,7% responden menjawab sangat setuju.

- b. Pada item X1.2, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 36,7% responden menjawab netral, 50,0% responden menjawab setuju, dan 6,7% responden menjawab sangat setuju.
- c. Pada item X1.3, 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 40,0% responden menjawab netral, 33,3% responden menjawab setuju, dan 23,3% responden menjawab sangat setuju.
- d. Pada item X1.4, 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 36,7% responden menjawab netral, 53,3% responden menjawab setuju, dan 6,7% responden menjawab sangat setuju.
- e. Pada item X1.5, 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 6,7% responden menjawab tidak setuju, 36,7% responden menjawab netral, 40,0% responden menjawab setuju, dan 16,7% responden menjawab sangat setuju.
- f. Pada item X1.6, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 0,0% responden menjawab tidak setuju, 40,0% responden menjawab netral, 50,0% responden menjawab setuju, dan 6,7% responden menjawab sangat setuju.
- g. Pada item X1.7, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 6,7% responden menjawab tidak setuju, 30,0% responden menjawab netral, 43,3% responden menjawab setuju, dan 16,7% responden menjawab sangat setuju.
- h. Pada item X1.8, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0,0% responden menjawab tidak setuju, 43,3% responden menjawab netral, 33,3% responden menjawab setuju, dan 23,3% responden menjawab sangat setuju.

2. Variabel Motivasi

Variabel Motivasi terdiri dari 6 indikator, dimana masing-masing indikator mempunyai 2

pertanyaan jadi ada 12 butir kuesioner. Tiap kuesioner terdapat 5 pilihan jawaban yang meliputi sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju, yang masing-masing jawaban diberi nilai 1-5.

Tabel 4.6
Hasil Variabel Motivasi

Item	Jm I SS	%	Jm I S	%	Jm I N	%	Jm I TS	%	Jm I ST S	%
X2.1	14	46, 7	5	16, 7	9	30, 0	1	3, 3	1	3, 3
X2.2	11	36, 7	8	26, 7	9	30, 0	2	6, 7	0	0, 0
X2.3	11	36, 7	7	23, 3	10	33, 3	1	3, 3	1	3, 3
X2.4	13	43, 3	6	20, 0	10	33, 3	1	3, 3	0	0, 0
X2.5	8	26, 7	11	36, 3	10	33, 3	1	3, 3	0	0, 0
X2.6	7	23, 3	12	40, 0	10	33, 3	1	3, 3	0	0, 0
X2.7	12	40, 0	7	23, 3	9	30, 0	1	3, 3	1	3, 3
X2.8	7	23, 3	12	40, 0	10	33, 3	1	3, 3	0	0, 0
X2.9	10	33, 3	8	26, 7	11	36, 7	0	0, 0	1	3, 3
X2.1 0	14	46, 7	5	16, 7	10	33, 3	1	3, 3	0	0, 0
X2.1 1	12	40, 0	6	20, 0	11	36, 7	1	3, 3	0	0, 0
X2.1 2	11	36, 7	8	26, 7	10	33, 3	1	3, 3	0	0, 0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai tanggapan responden konveksi As Syifa Padurenan Gebog Kudus terhadap instrumen-instrumen variabel motivasi. Data-data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada item X2.1, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 30,0% responden menjawab netral, 16,7% responden menjawab setuju, dan 46,7% responden menjawab sangat setuju.
- b. Pada item X2.2, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 6,7% responden menjawab tidak setuju, 30,0% responden menjawab netral, 26,7% responden menjawab setuju, dan 36,7% responden menjawab sangat setuju.
- c. Pada item X2.3, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 23,3% responden menjawab setuju, dan 36,7% responden menjawab sangat setuju.
- d. Pada item X2.4, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 20,0% responden menjawab setuju, dan 43,3% responden menjawab sangat setuju.
- e. Pada item X2.5, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 36,3% responden menjawab setuju, dan 26,7% responden menjawab sangat setuju.
- f. Pada item X2.6, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 40,0% responden menjawab setuju, dan 23,3% responden menjawab sangat setuju.
- g. Pada item X2.7, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 30,0% responden menjawab netral, 23,3%

- responden menjawab setuju, dan 40,0% responden menjawab sangat setuju.
- h. Pada item X2.8, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 40,0% responden menjawab setuju, dan 23,3% responden menjawab sangat setuju.
 - i. Pada item X2.9, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 0,0% responden menjawab tidak setuju, 36,7% responden menjawab netral, 26,7% responden menjawab setuju, dan 33,3,0% responden menjawab sangat setuju.
 - j. Pada item X2.10, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 16,7% responden menjawab setuju, dan 47,7% responden menjawab sangat setuju.
 - k. Pada item X2.11, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 36,7% responden menjawab netral, 20,0% responden menjawab setuju, dan 40,0% responden menjawab sangat setuju.
 - l. Pada item X2.12, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 26,7% responden menjawab setuju, dan 36,7% responden menjawab sangat setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 6 indikator, dimana masing-masing indikator mempunyai 2 pertanyaan jadi ada 12 butir kuesioner. Tiap kuesioner terdapat 5 pilihan jawaban yang meliputi sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju, yang masing-masing jawaban diberi nilai 1-5.

Tabel 4.7
Hasil Variabel Kinerja Karyawan

Item	Jml SS	%	Jml S	%	Jml N	%	Jml TS	%	Jml STS	%
Y1	14	46,7	5	16,7	8	26,7	2	6,7	1	3,3
Y2	16	53,3	0	0,0	10	33,3	3	10,0	1	3,3
Y3	14	46,7	5	16,7	10	33,3	1	3,3	0	0,0
Y4	13	43,3	4	13,3	9	30,0	3	10,0	1	3,3
Y5	13	43,3	6	20,0	9	30,0	2	6,7	0	0,0
Y6	12	40,0	7	23,3	8	26,7	3	10,0	0	0,0
Y7	13	43,3	6	20,0	9	30,0	1	3,3	1	3,3
Y8	16	53,3	3	10,0	7	23,3	3	10,0	1	3,3
Y9	14	46,7	6	20,0	9	30,0	1	3,3	0	0,0
Y10	10	33,3	9	30,0	7	23,3	3	10,0	1	3,3
Y11	13	43,3	6	20,0	9	30,0	2	6,7	0	0,0
Y12	15	50,0	4	13,3	8	26,7	3	10,0	0	0,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai tanggapan responden konveksi As Syifa Padurenan Gebog Kudus terhadap instrumen-instrumen variabel Kinerja Karyawan. Data-data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada item Y1, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 6,7% responden menjawab tidak setuju, 26,7% responden menjawab netral, 16,7% responden menjawab setuju, dan 46,7% responden menjawab sangat setuju.
- b. Pada item Y2, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 10,0% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 0,0% responden menjawab setuju, dan 53,3% responden menjawab sangat setuju.
- c. Pada item Y3, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 33,3% responden menjawab netral, 16,7% responden menjawab setuju, dan 46,7% responden menjawab sangat setuju.
- d. Pada item Y4, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 10,0% responden menjawab tidak setuju, 30,0% responden menjawab netral, 13,3% responden menjawab setuju, dan 43,3% responden menjawab sangat setuju.
- e. Pada item Y5, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 6,7% responden menjawab tidak setuju, 30,0% responden menjawab netral, 20,0% responden menjawab setuju, dan 43,3% responden menjawab sangat setuju.
- f. Pada item Y6, 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 10,0% responden menjawab tidak setuju, 26,7% responden menjawab netral, 23,3% responden menjawab setuju, dan 40,0% responden menjawab sangat setuju.
- g. Pada item Y7, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 30,0% responden menjawab netral, 20,0% responden menjawab setuju, dan 43,3% responden menjawab sangat setuju.
- h. Pada item Y8, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 10,0% responden menjawab tidak setuju, 23,3% responden menjawab netral, 10,0%

responden menjawab setuju, dan 53,3% responden menjawab sangat setuju.

- i. Pada item Y9, 00,% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% responden menjawab tidak setuju, 30,0% responden menjawab netral, 20,0% responden menjawab setuju, dan 46,7% responden menjawab sangat setuju.
- j. Pada item Y10, 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 10,0% responden menjawab tidak setuju, 23,3% responden menjawab netral, 30,0% responden menjawab setuju, dan 33,3% responden menjawab sangat setuju.
- k. Pada item 11, 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab netral, 23,3% responden menjawab setuju, dan 76,7% responden menjawab sangat setuju.
- l. Pada item 12, 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab netral, 30,0% responden menjawab setuju, dan 70,0% responden menjawab sangat setuju.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas *instrument*, penulis menggunakan analisis data aplikasi *SPSS for windowsv versi 2016*, dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 30 responden saja, jadi besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df=28$ dengan α 0,05 diketahui r tabel sebesar 0,361 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 4.8
Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,935	0,361	Valid
	X1.2	0,946	0,361	Valid
	X1.3	0,936	0,361	Valid
	X1.4	0,936	0,361	Valid
	X1.5	0,939	0,361	Valid
	X1.6	0,954	0,361	Valid
	X1.7	0,936	0,361	Valid
	X1.8	0,937	0,361	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,973	0,361	Valid
	X2.2	0,973	0,361	Valid
	X2.3	0,978	0,361	Valid
	X2.4	0,972	0,361	Valid
	X2.5	0,974	0,361	Valid
	X2.6	0,974	0,361	Valid
	X2.7	0,974	0,361	Valid
	X2.8	0,974	0,361	Valid
	X2.9	0,975	0,361	Valid
	X2.10	0,972	0,361	Valid
	X2.11	0,974	0,361	Valid
	X2.12	0,973	0,361	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,977	0,361	Valid
	Y2	0,978	0,361	Valid
	Y3	0,976	0,361	Valid
	Y4	0,980	0,361	Valid
	Y5	0,977	0,361	Valid
	Y6	0,977	0,361	Valid
	Y7	0,978	0,361	Valid

	Y8	0,977	0,361	Valid
	Y9	0,979	0,361	Valid
	Y10	0,978	0,361	Valid
	Y11	0,977	0,361	Valid
	Y12	0,976	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua angket atau kuesioner yang diajukan kepada responden mempunyai kriteria valid. Dan dari hasil masing-masing item menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan bernilai positif. Jadi semua item atau kuesioner dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Sedangkan 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 4.9
Uji Reliabilitas Intrumen

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Minimal <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1)	0,947	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,976	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,979	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil koefisien reliabilitas instrument Pemberdayaan

Sumber Daya Manusia sebesar 0,947, instrument Motivasi 0,976 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,979. masing-masing instrument variabel tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian ketiga instrument dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang kuat antara variabel *independent*. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak interkorelasi antar variabel *independent* salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikonearitas ini adalah menggunakan metode *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut adalah nilai VIF pada model penelitian ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7,977	4,433		-1,800	,083		

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	,781	,245	,377	3,182	,004	,357	2,800
Motivasi	,693	,137	,600	5,073	,000	,357	2,800

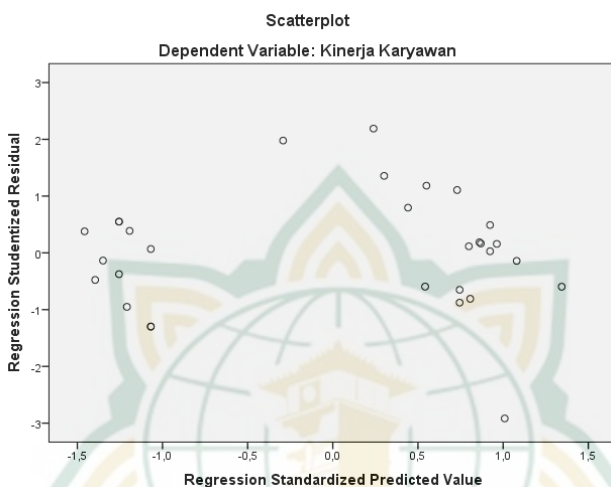
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* adalah $0,357 > 0,10$ sedangkan nilai VIF dari tabel di atas adalah $2,800 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel *independent* dalam penelitian ini.

b. Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain homokedastistas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas salah satunya scatterplot.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



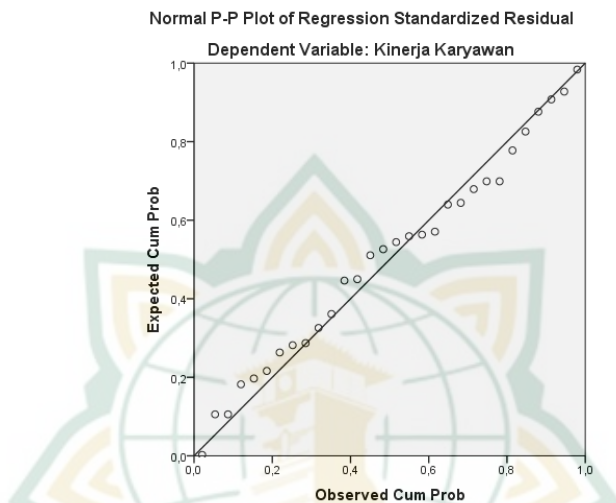
Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan uji SPSS di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara merata di atas maupun di bawah angka nol (0) serta tidak membentuk pola yang teratur. Berdasarkan hal tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memperdiksi pengaruh pemberdayaan manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan uji SPSS di atas diketahui bahwa plot data mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan mengikuti distribusi normal.

F. Analisis Data

Berdasarkan analisis data dapat dilihat hasil uji hipotesis, diantaranya sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan konveksi As Syifa. Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi ganda untuk menganalisis data. Adapun bentuk persamaan garis regresi ganda adalah:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁= Pemberdayaan Sumber Daya manusia

X₂= Motivasi

a = Konstanta

b₁= Koefisien regresi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

b₂ = Koefisien regresi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

e = Kesalahan pengganggu

Adapun hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,977	4,433		-1,800	,083
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	,781	,245	,377	3,182	,004
Motivasi	,693	,137	,600	5,073	,000

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh koefisien untuk variabel bebas X₁= 0,623, X₂ = 0,260 dan konstanta sebesar 19,198 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

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

$$Y = -7,977 + 0,781X_1 + 0,693X_2 + e$$

- a. Nilai sebesar -7,977 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu - 7,977.
- b. Koefisien regresi pemberdayaan sumber daya manusia 0,781 menyatakan bahwa meningkatnya kualitas pelayanan sebesar 100% maka meningkatkan jumlah kepuasan anggota sebesar 78,1% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi motivasi 0,693 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 69,3% jika variabel independen lain dianggap konstan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parameter parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} .

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,977	4,433		-1,800	,083
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	,781	,245	,377	3,182	,004
Motivasi	,693	,137	,600	5,073	,000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.7977	4,433		-1,800	,083
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	,781	,245	,377	3,182	,004
Motivasi	,693	,137	,600	5,073	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

a. Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 30-2-1 = 27$ diperoleh $t_{tabel} 2,052$. Dari hasil pengolahan IBM SPSS Statistic 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,182 > t_{tabel} 2,052$ dengan taraf signifikan 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian, hipotesis adanya pengaruh antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di koneksi As Syifa terbukti signifikan dan diterima.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 30-2-1 = 27$ diperoleh $t_{tabel} 2,052$. Dari hasil pengolahan IBM SPSS Statistic 20 dapat diketahui bahwa nilai

signifikasi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,073 > t_{tabel} 2,052$ dengan taraf signifikan 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian, hipotesis adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di konveksi As Syifa terbukti signifikan dan diterima.

3. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hasilnya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hasilnya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3595,670	2	1797,835	86,445	,000 ^b
Residual	561,530	27	20,797		
Total	4157,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dengan rumus $df (n-k) = 30-2 = 28$. Diperoleh $F_{tabel} = 3,34$. Dari hasil pengujian statistik F_{hitung} sebesar 86,445 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel} (86,445 > 3,34)$ yang berarti bahwa pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi

secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi As Syifa.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat ukur untuk mengukur besarnya sambungan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,865	,855	4,56042

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,930, sedangkan nilai R² sebesar 0,865. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,865 atau R² x 100% sebesar 86,5%. Dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi As Syifa sebesar 86,5% dan sisanya 13,5% diperoleh oleh variabel- variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan konveksi As Syifa. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa persamaan $Y = 19,198 + 0,623x_1 + 0,260x_2 + e$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan arah yang positif antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan konveksi As Syifa. Artinya apabila pemberdayaan sumber daya manusia meningkat 1 poin maka sumber daya manusia akan meningkat 0,623 poin.

Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,182 > t_{tabel} 2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Ini berarti variabel pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Hasil tersebut mempunyai makna bahwa pemberdayaan sumber daya manusia akan meningkat apabila pemberdayaan sumber daya manusia ditingkatkan. Semakin tinggi pemberdayaan sumber daya manusia, semakin tinggi pula kinerja karyawan konveksi As Syifa. Pemberdayaan sumber daya manusia pada penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang berupa angket.

Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fendy Levy Kambey dan Suharnomo yang berjudul Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan didapat koefisien regresi sebesar 0,235. Pemberdayaan memiliki korelasi positif yang signifikan baik dengan kinerja maupun kepuasan kerja. Lebih spesifik lagi pemberdayaan memiliki hubungan yang lebih kuat

dengan kinerja bawahan dibanding kepuasan terhadap pemimpin. Artinya pemberdayaan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.⁶

Berdasarkan hasil penelitian, pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini lebih dominan didukung oleh indikator *meaning*. Hal ini dapat ditunjukkan dari temuan bahwa sebagian besar jawaban responden mengenai variabel pemberdayaan sumber daya manusia bahwa variabel pemberdayaan sumber daya manusia terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa persamaan $Y = 19,198 + 0,623X_1 + 0,260X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan arah yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan konveksi As Syifa. Artinya apabila motivasi meningkat 1 poin maka sumber daya manusia akan meningkat 0,260 poin.

Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,073 > t_{tabel} 2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Ini berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Hasil tersebut mempunyai makna bahwa motivasi akan meningkat apabila motivasi ditingkatkan. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan konveksi As Syifa. motivasi pada

⁶ Fendi Levy Kambey, "Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Njonja Meneer Semarang)", *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 151, no. 2 (2013): 143-148, diakses pada 9 Januari, 2019, <https://ejournal3.undip.ac.id>.

penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang berupa angket.

Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaclyen Tielung yang berjudul Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel (X₂) yaitu motivasi, terhadap (Y), yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,041 yang berarti koefisien regresi (X₂) terhadap (Y) adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.⁷

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini lebih dominan didukung oleh indikator upah/gaji yang layak. Hal ini dapat ditunjukkan dari temuan bahwa sebagian besar jawaban responden mengenai variabel motivasi bahwa variabel motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan F hitung menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi As Syifa. Hal ini dibuktikan dengan jumlah F_{hitung} yang lebih besar dari pada F_{tabel} sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,445 > 3,34$) yang berarti ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel

⁷ Jaclyen Tielung, Pemberdayaan karyawan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Manado, “*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*”, diakses pada 10 Juli 2019, <https://ejournal.universitas Sam Ratulangi Manado.ac.id>

pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < \text{nilai signifikansi}$ $0,05$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kata lain H_{a3} diterima dan H_0 ditolak.

Untuk melihat besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independen pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *R square* yaitu sebesar $0,865$ atau $86,5\%$, artinya variabel independen yang terdiri dari pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi memberikan sumbangan sebesar $86,5\%$ terhadap kinerja karyawan konveksi As Syifa. Sedangkan sisanya $13,5\%$ dapat disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bukti bahwa memberikan pemberdayaan dan motivasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga konveksi As Syifa dapat lebih memperhatikan kinerja karyawan yang penuh tanggung jawab dan bisa memberikan kualitas produk dan pelayanan terbaik bagi konsumen.