

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian
  - a. Sejarah

Khilda Collection adalah suatu bentuk usaha yang bergerak dibidang pembuatan pakaian wanita muslimah. Produk yang dihasilkan antara lain gamis, blues, kemeja, outer, bawahan dan jilbab. Khilda Collection didirikan oleh Bapak H. Riyanto mulai tahun 1999. Berlatarbelakang dari Bapak Riyanto yang dulu pernah melamar pekerjaan di beberapa perusahaan tetapi tidak diterima dan pernah menjadi sales keliling dari pasar ke pasar. Modal awal sebesar Rp. 800.000,-. Beliau mengambil dagangan berupa barang jadi dari teman yang akan dipasarkan. Akhirnya beliau memilih mendirikan usaha konveksi sendiri yang diberi nama “Khilda Collection”, terinspirasi dari nama anak beliau Khilda yang lahir pada tahun 2004, sebelum itu namanya adalah “Andry’s Collection”.<sup>1</sup>

Pada awalnya hanya memiliki 5 karyawan dan beberapa mesin jahit. Pemasaran awal pasar Kliwon Kudus. Bapak Riyanto juga menawarkan produknya keteman-teman sesama salesnya dulu dan beberapa pedagang yang memiliki kios dipasar juga. Pada tahun 2010 Khilda Collection mengalami kemajuan yang pesat. Pada saat itu permintaan naik tajam. Akhirnya bapak Riyanto merekrut banyak karyawan kurang lebih 65 karyawan. Karena gedung utama di desa Megawon sudah tidak bisa menampung karyawan dan bahan baku, akhirnya bapak Riyanto membangun gedung kedua di desa Jepang. Gedung kedua lebih besar dan luas. Beliau juga mempunyai kios di pasar Kliwin dengan nama “ALESHA”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Riyanto, wawancara oleh penulis, 05 Juni, 2019, wawancara, transkrip.

<sup>2</sup> Riyanto, wawancara oleh penulis, 05 Juni, 2019, wawancara, transkrip.

Perkembangan Khilda Collection semakin pesat dan cepat, pemasarannya tidak hanya di Kudus tetapi sudah merambah ke luar kota Kudus seperti Tuban, Temanggung, Solo dan Wonosobo. Khilda Collection juga memiliki jasa pengantar barang sendiri yang setiap hari rabu dan sabtu ke pasar Klewer Solo dan ke pasar Kliwon Kudus dan setiap ada permintaan langsung dikirim. Omzet yang didapatkan sampai puluhan juta. Khilda Collection sering mendapatkan pesanan gamis maupun bluss dari ibu PKK, arisan dan sebagainya. Khilda Collection memproduksi fashion wanita seperti gamis, bluss dan bawahan. Untuk menentukan model yang akan diproduksi, Bapak Riyanto dibantu oleh istrinya yaitu Bu Tutik. Bu Tutik sering mencari di internet dan pergi ke Pasar Tanah Abang Jakarta untuk berbelanja *fashion* terbaru yang diminati masyarakat, lalu dipasarkan di Pasar Kliwon, jika peminatnya banyak maka Khilda Collection akan langsung memproduksi model tersebut. Tipe pembeli masyarakat Kudus menginginkan barang yang bagus dan harga murah. Jadi Bapak Riyanto dan Ibu Tutik mempunyai ide membuat barang tembakan atau KW dari produk yang diambil dari Tanah Abang. Setelah produk jadi langsung ludes diambil bakul-bakul pasar maupun sales.

Pada tahun 2017 Khilda Collection mendirikan toko pribadi didepan gedung produksi nama tokonya juga Khilda Collection. Bukan bisnis namanya kalau tidak ada pesaing. Setiap produk Khilda Collection yang laris dipasar mesti langsung ditiru oleh konveksi yang lain. Ini salah satu factor yang membuat penurunan permintaan di tahun 2017. Namun di tahun 2018 permintaan kembali stabil. Sudah hampir 20 tahun Khilda Collection berdiri. Bapak Riyanto memberi *reward* kepada para karyawan untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Setiap tahun ada peringkat khusus karyawan, mulai dari peringkat satu sampai lima. Peringkat mereka akan diumumkan ketika

menjelang lebaran dijadikan satu dengan gaji dan THR dan juga tabungan rutin karyawan. Peringkat satu mendapatkan uang sebesar Rp.250.000, kedua mendapat RP.200.000, ketiga mendapat Rp.150.000, keempat dan kelima sama mendapat Rp.100.000. tujuan uang rutin karyawan yaitu setiap pcs baju atau gamis karyawan wajib menyisihkan Rp.100 dan dibagikan setiap setahun sekali. Hal ini dilakukan untuk mengajak karyawan berhemat dan memiliki tabungan di masa depan.<sup>3</sup>

b. Visi dan Misi Organisasi

Dalam melakukan usaha bisnis ataupun di dalam sebuah organisasi perusahaan tentunya mempunyai visi dan misi yang berbeda. Visi dan misi yang ada di konveksi Khilda Collection adalah sebagai berikut:

1) Visi

Terciptanya perusahaan yang maju, kompetitif dan memiliki kepedulian social yang tinggi terhadap perkembangan bangsa.

2) Misi

- a) Menjadi perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk.
- b) Memberi pelayanan yang baik bagi konsumen.
- c) Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreneur*.

3) Tujuan

- a) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif.
- b) Membangun usaha dengan tipe sosial *entrepreneur*.
- c) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.<sup>4</sup>

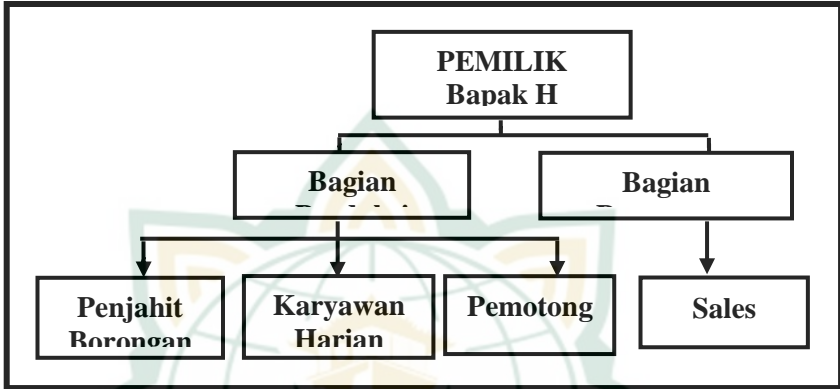
---

<sup>3</sup> Riyanto, wawancara oleh penulis, 05 Juni, 2019, wawancara, transkrip.

<sup>4</sup> Riyanto, wawancara oleh penulis, 05 Juni, 2019, wawancara, transkrip.

## c. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1.**  
**Struktur Organisasi**



Berdasarkan struktur organisasi di atas secara sederhana pembagian tugas kerja di Khilda Collection adalah:

- 1) Pemilik yaitu bapak H. Riyanto selaku pemilik konveksi Khilda collection yang bertugas bertanggungjawab secara keseluruhan di Konveksi Khilda Collection dengan dibantu oleh Ibu Tutik
- 2) Bagian produksi yang terdiri dari karyawan harian, karyawan jahit (borongan) dan karyawan potong
- 3) Bagian pemasaran yang dilakukan oleh sales yang bertugas menawarkan dagangan ke pasar maupun ke luar kota.

## 2. Deskripsi Data

## a. Statistik Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang terdiri dari :

## 1) Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Khilda Collection dapat diketahui dalam table berikut ini :

**Tabel 4.1.**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	8	11,1%
2.	Perempuan	64	88,9%
	Jumlah	72	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.1. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner sehingga diketahui bahwa karyawan berdasarkan jenis kelamin di Khilda Collection didominasi oleh perempuan yaitu dengan jumlah 64 orang dengan persentase 88,9%, sedangkan karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 8 orang dengan persentase 11.1%.

## 2) Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan Khilda Collection dapat diketahui dalam table berikut ini :

**Tabel 4.2.**  
**Umur Responden**

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	< 20 th	6	8,3%
2.	21-29 th	19	26,4%
3.	30-39 th	20	27,8%
4.	40-49 th	23	31,9%
5.	50-59 th	4	5,6%
	Jumlah	72	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2019.*

Berdasarkan tabel 4.2. diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, karyawan paling banyak pada usia 40-49 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 31,9%, sedangkan usia < 20 tahun berjumlah 6 orang dengan

persentase 8,3%, usia 21-29 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 26,4%, usia 30-39 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 27,8% dan yang paling sedikit yaitu usia 50-50 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 5,6%.

### 3) Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan Khilda Collection dapat diketahui dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.3.**

#### **Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	7	9,7%
2.	SMP	35	48,6%
3.	SMA	30	41,7%
	Jumlah	72	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2019.*

Berdasarkan tabel 4.3. diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mempunyai latar belakang pendidikan paling banyak yaitu SMP dengan jumlah 35 orang atau sebesar 48,6%. Untuk jenjang pendidikan SMA berjumlah 30 orang atau sebesar 41,7% dan yang paling sedikit yaitu jenjang pendidikan SD dengan jumlah 7 orang atau sebesar 9,7%.

### 4) Pendapatan Responden

Adapun data mengenai penghasilan responden karyawan Khilda Collection dapat diketahui dalam table berikut ini :

**Tabel 4.4.**  
**Pendapatan Responden**

No.	Pendapatan	Jumlah	Persentase
1.	Lebih dari 1 juta	6	8,3%
2.	Kuraang dari satu juta	66	91,7%
	Jumlah	72	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.4.diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang mempunyai pendapatan kurang dari 1 juta lebih banyak yaitu dengan jumlah 66 orang atau sebesar 91,7. Sedangkan responden yang mempunyai pendapatan lebih dari 1 juta berjumlah 6 orang atau sebesar 8,3%.

b. Statistik Deskriptif Variabel

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Khilda Collection Jepang Mejobo Kudus adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi (X1)

Hasil statistik deskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel kompensasi (X1) dapat dijelaskan oleh tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5.**  
**Hasil Jawaban Responen tentang Kompensasi**

Item	ST	%	T	%	K	%	S	%	S	%
	S		S		S				S	
X1.1	0	0%	0	0%	12	16,7%	4	63,9%	14	19,4%
X1.2	0	0%	0	0%	22	30,6%	3	47,2%	16	22,2%
X1.3	0	0%	0	0%	19	26,4%	3	54,2%	14	19,4%



X1.4	0	0%	0	0%	15	20,9%	4	58,3%	15	20,8%
X1.5	0	0%	0	0%	9	12,5%	5	73,6%	10	13,9%
X1.6	0	0%	0	0%	23	31,9%	4	58,3%	7	9,8%
X1.7	0	0%	0	0%	23	31,9%	4	59,8%	6	8,3%
X1.8	0	0%	0	0%	6	8,3%	5	75%	12	16,7%

Sumber data: Data primer yang diolah,2019

Dari tabel di atas dapat diketahui untuk variabel kompensasi (X1) item 1, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, 16,7% responden menyatakan kurang setuju, 63,9% responden memberikan jawaban setuju dan 19,4% menyatakan sangat setuju.

Item 2 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, 30,6% responden menyatakan kurang setuju, 47,2% responden memberikan jawaban setuju dan 22,2% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 26,4% responden menyatakan kurang setuju, 54,2% responden memberikan jawaban setuju dan 19,4% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 20,9% responden menyatakan kurang setuju, 58,3% responden memberikan jawaban setuju dan 20,8% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 12,5% responden menyatakan kurang setuju, 73,6% responden



memberikan jawaban setuju dan 13,9% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 31,9% responden menyatakan kurang setuju, 58,3% responden memberikan jawaban setuju dan 9,8% responden lainnya menyatakan sangat setuju.

Item 7 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk 31,9% responden menyatakan kurang setuju, 59,8% responden memberikan jawaban setuju dan 8,3% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk 8,3% responden menyatakan kurang setuju, 75% responden memberikan jawaban setuju dan 16,7% responden menyatakan sangat setuju.

2) Motivasi Kerja (X2)

Hasil statistik deskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja (X2) dapat dijelaskan oleh tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6.**

**Hasil Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja**

Item	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
X2.1	0	0%	0	0%	2	2,8%	40	55,5%	30	41,7%
X2.2	0	0%	0	0%	8	11,1%	36	50%	28	38,9%
X2.3	0	0%	0	0%	8	11,1%	36	50%	28	38,9%
X2.4	0	0%	0	0%	10	13,9%	39	54,2%	23	31,9%
X2.5	0	0%	0	0%	6	8,3%	51	70,8%	15	20,8%
X2.6	0	0%	0	0%	8	11,1%	57	79,2%	7	9,7%

X2. 7	0	0 %	0	0 %	9	12,5 %	4 2	58,3 %	21	29,2 %
X2. 8	0	0 %	0	0 %	0	0%	5 2	72,2 %	20	27,8 %
X2. 9	0	0 %	0	0 %	4	5,6%	6 1	84,7 %	7	9,7%

Dari tabel diatas dapat diketahui untuk variabel motivasi kerja (X2) item 1, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, 2,8% responden menyatakan kurang setuju, 55,5% responden memberikan jawaban setuju dan 41,7% menyatakan sangat setuju.

Item 2 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, 11,1% responden menyatakan kurang setuju, 50% responden memberikan jawaban setuju dan 38,9% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 11,1% responden menyatakan kurang setuju, 50% responden memberikan jawaban setuju dan 38,9% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 13,9% responden menyatakan kurang setuju, 54,2% responden memberikan jawaban setuju dan 31,9% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 8,3% responden menyatakan kurang setuju, 70,8% responden memberikan jawaban setuju dan 20,8% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 11,1% responden

menyatakan kurang setuju, 79,2% responden memberikan jawaban setuju dan 9,7% responden lainnya menyatakan sangat setuju.

Item 7 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk 12,5% responden menyatakan kurang setuju, 58,3% responden memberikan jawaban setuju dan 29,2% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk 0% responden menyatakan kurang setuju, 72,2% responden memberikan jawaban setuju dan 27,8% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk 5,6% responden menyatakan kurang setuju, 84,7% responden memberikan jawaban setuju dan 9,7% responden menyatakan sangat setuju.

### 3) Kinerja Karyawan (Y1)

Hasil statistik deskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan (Y1) dapat dijelaskan oleh tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan**

Item	ST	%	T	%	K	%	S	%	S	%
	S		S		S				S	
Y1.1	0	0%	0	0%	16	22,2%	3	52,8%	1	25%
Y1.2	0	0%	0	0%	24	33,3%	3	43,1%	1	23,6%
Y1.3	0	0%	0	0%	9	12,5%	4	63,9%	1	23,6%
Y1.4	0	0%	5	6,9%	27	37,5%	3	47,2%	6	8,3%
Y1.5	0	0%	0	0%	15	20,8%	5	77,8%	1	1,4%

Y1.6	0	0 %	0	0%	10	13,9 %	5 5	76,4 %	7	9,7%
Y1.7	0	0 %	0	0%	2	2,8%	5 3	73,6 %	1 7	23,6 %
Y1.8	0	0 %	0	0%	13	18,1 %	4 1	56,9 %	1 8	25%
Y1.9	0	0 %	0	0%	10	13,9 %	6 2	86,1 %	0	0%
Y1.1 0	0	0 %	0	0%	12	16,7 %	5 9	81,9 %	1	1,4%

Dari tabel diatas dapat diketahui untuk variabel kinerja karyawan (Y1) item 1, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, 22,2% responden menyatakan kurang setuju, 52,8% responden memberikan jawaban setuju dan 25% menyatakan sangat setuju.

Item 2 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, 33,3% responden menyatakan kurang setuju, 43,1% responden memberikan jawaban setuju dan 23,6% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 12,5% responden menyatakan kurang setuju, 63,9% responden memberikan jawaban setuju dan 23,6% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6,9% responden menyatakan tidak setuju, 37,5% responden menyatakan kurang setuju, 47,2% responden memberikan jawaban setuju dan 8,3% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 20,8% responden menyatakan kurang setuju, 77,8% responden

memberikan jawaban setuju dan 1,4% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 13,9% responden menyatakan kurang setuju, 76,4% responden memberikan jawaban setuju dan 9,7% responden lainnya menyatakan sangat setuju.

Item 7 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk 2,8% responden menyatakan kurang setuju, 73,6% responden memberikan jawaban setuju dan 23,6% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk 18,1% responden menyatakan kurang setuju, 56,9% responden memberikan jawaban setuju dan 25% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk 13,9% responden menyatakan kurang setuju, 86,1% responden memberikan jawaban setuju dan 9,7% responden menyatakan sangat setuju.

Item 10 sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden juga menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk 16,7% responden menyatakan kurang setuju, 81,9% responden memberikan jawaban setuju dan 1,4% responden menyatakan sangat setuju.

### 3. Analisis Data

#### a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di

ukur.<sup>5</sup> Pengujian validitas dapat di jelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	R tabel	R hitung	Keterangan
X1.1	0,231	0,373	Valid
X1.2	0,231	0,629	Valid
X1.3	0,231	0,637	Valid
X1.4	0,231	0,592	Valid
X1.5	0,231	0,526	Valid
X1.6	0,231	0,570	Valid
X1.7	0,231	0,340	Valid
X1.8	0,231	0,486	Valid
X2.1	0,231	0,331	Valid
X2.2	0,231	0,408	Valid
X2.3	0,231	0,669	Valid
X2.4	0,231	0,625	Valid
X2.5	0,231	0,609	Valid
X2.6	0,231	0,644	Valid
X2.7	0,231	0,547	Valid
X2.8	0,231	0,446	Valid
X2.9	0,231	0,251	Valid
Y1	0,231	0,534	Valid
Y2	0,231	0,759	Valid
Y3	0,231	0,467	Valid
Y4	0,231	0,473	Valid
Y5	0,231	0,409	Valid
Y6	0,231	0,290	Valid
Y7	0,231	0,411	Valid
Y8	0,231	0,561	Valid
Y9	0,231	0,501	Valid
Y10	0,231	0,416	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan uji validitas menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 dengan jumlah sampel 72 maka nilai r tabel adalah  $df = n - k$ ,  $df =$

<sup>5</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang:Undip Semarang,2018), 45.



$72-2= 70$  sehingga didapat r tabel sebesar 0,231 dan r hitung yang didapat di atas r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid karena r hitung  $>$  r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini menggunakan SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60.<sup>6</sup>

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,618	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,639	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,639	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha padamasing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan mengacu hasil tersebut semua butir pertanyaan masing-masing variabel dinyatakan reliabel (handal).

<sup>6</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang:Undip Semarang,2018), 45.

## c. Uji Prasyarat

## 1) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance dan lawannya dan matrik korelasi variabel-variabel bebas.<sup>7</sup>

**Tabel 4.10.****Uji Multikolonieritas dengan nilai VIF**

Variabel	Nilai Tolerance	VIF
Kompensasi	0,790	1,266
Motivasi Kerja	0,790	1,266

*Sumber : Data primer yang diolah, 2019*

Dari hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas adalah 1,266 kurang dari 10 dan nilai tolerance yang terbentuk adalah 0,790 di atas 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada period t-1

<sup>7</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 107.

(sebelumnya). Jika terjadi korelasi ,maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test) dengan kriteria:

- a) Jika nilai D-W terletak antara batas atas atau *upper bound* ( $du$ ) dan ( $4 - du$ ) maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b) Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* ( $dl$ ), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- c) Bila nilai DW lebih besar daripada ( $4 - dl$ ), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
- d) Bila nilai DW terletak diantara atas ( $du$ ) dan bawah ( $dl$ ) atau DW terletak diantara ( $4 - du$ ) dan ( $4 - dl$ ), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.<sup>8</sup>

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487 <sup>a</sup>	.237	.215	2.476	2.291

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

<sup>8</sup>. Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Kudus: STAIN Kudus, 2009), 183.

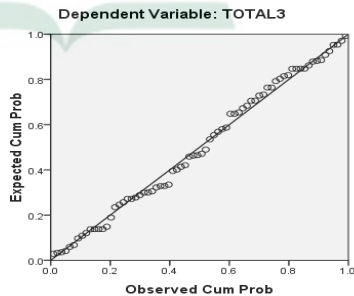
Dari hasil pengujian autokorelasi dengan nilai DW sebesar 2,291. Sedangkan dari tabel DW dengan tingkat signifikansi 0,05 jumlah sampel 72 didapat nilai dl sebesar 1,532 dan du sebesar 1,705. Karena nilai du lebih kecil daripada DW dan lebih kecil dari  $(4-du)$  yaitu sebesar 2,295 ( $1,705 < 2,291 < 2,295$ ) maka tidak terjadi autokorelasi.

### 3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal atau tidak, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.<sup>9</sup>

**Gambar 4.2.**  
**Uji Normalitas Normal P-Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

<sup>9</sup> Edy Supriyadi, *SPSS + Amos* (Jakarta: Inmedia, 2014), 59

Berdasarkan gambar yang menunjukkan dimana grafik P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas dan tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data. Dengan demikian data tersebut memenuhi asumsi normalitas. Selain itu pengujian normalitas dapat dilakukan juga dengan metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* yang terdapat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Kinerja Karyawan
N		72
Normal	Mean	.0000000
Parameter	Std.	
s <sup>a</sup>	Deviation	2.44059316
Most	Absolute	.070
Extreme	Positive	.070
Differenc	Negative	-.053
es		
Kolmogorov-Smirnov		.597
Z		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.868

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan metode pengujian kolmogrov smirnov di dapatkan hasil nilai kolmogrov smirnov

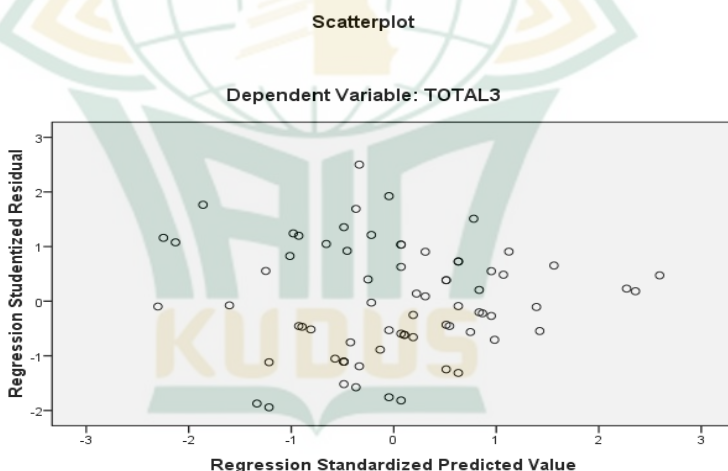
Berdasarkan metode pengujian kolmogrov smirnov di dapatkan hasil nilai kolmogrov smirnov sebesar 0,597 dengan probability 0,868.. Persyaratan data normal jika probability atau  $p > 0,05$  pada uji normalitas kolmogrov smirnov. Oleh karena itu  $p = 0,868$  lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data menyebar normal.

#### 4) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.<sup>10</sup>

**Gambar 4.3.**  
**Hasil Uji Heterokesdasitas**



Berdasarkan gambar diatas hasil *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokesdatisitas pada model persamaan regresi sehingga model regresi layak untuk digunakan.

<sup>10</sup> Wiratna Suwarjeni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: PT Pustaka Baru, 2017), 160.



d. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan analisis regresi ganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi masing-masing

$X_1$  = variabel pertama (kecerdasan emosional)

$X_2$  = variabel kedua (motivasi)

Hasil pengujian analisis regresi berganda dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13.**

**Hasil Uji Analisis Regresi Ganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.475	4.714		4.132	.000
Kompetensi	.439	.129	.402	3.398	.001
Motivasi kerja	.161	.129	.147	1.244	.218

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.13. didapatkan hasil perhitungan statistik dapat disusun dalam suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 19,475 + 0,439X_1 + 0,161X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = variabel pertama  
(kecerdasan emosional)

X<sub>2</sub> = variabel kedua (motivasi kerja)

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 19,475 yang artinya apabila kompensasi dan motivasi kerja nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 19,475.
- b) Koefisien regresi (b<sub>1</sub>) = artinya setiap perubahan kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat 0,439 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- c) Koefisien regresi (b<sub>2</sub>) = artinya setiap perubahan motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,161 tanpa dipengaruhi faktor lain.

## 2) Uji Parsial (Uji T)

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (sig < 0.05). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Riduan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2015), 127.

**Tabel 4.14. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.475	4.714		4.132	.000
Kompensasi	.439	.129	.402	3.398	.001
Motivasi kerja	.161	.129	.147	1.244	.218

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14. maka untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Menguji signifikansi variabel kompensasi (X1)

Terlihat hasil t hitung untuk kompensasi adalah 3,398 dan dalam menentukan t tabel signifikansi 0,05 dengan rumus  $df = n - k - 1$  dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen sehingga  $df = 72 - 2 - 1 = 69$  diperoleh nilai t tabel adalah 1,995. Variabel kompensasi memiliki nilai *p-value*  $0,001 < 0,05$  yang artinya signifikan, sedangkan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,398 > 1,995$ ) jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menguji signifikansi variabel motivasi kerja (X2)

Terlihat hasil t hitung variabel motivasi kerja adalah 1,244 dan dalam menentukan t tabel signifikansi 0,05 dengan rumus  $df = n - k - 1$  dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen sehingga  $df = 72 - 2 - 1 = 69$  diperoleh nilai t tabel adalah 1,995.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai *p-value*  $0,218 > 0,05$  yang artinya tidak signifikan, sedangkan nilai *t* hitung  $< t$  tabel ( $1,244 > 1,995$ ) jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.<sup>12</sup>

**Tabel 4.15.**  
**Hasil Uji Simultan F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131.700	2	65.850	10.744	.000 <sup>a</sup>
Residual	422.911	69	6.129		
Total	554.611	71			

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.18. analisis varian (Anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 10,744. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 69$ , didapat nilai F tabel = 3,13. Karena nilai F hitung  $>$  nilai F tabel ( $10,744 > 3,13$ ) maka variabel independen secara signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompoensasi dan

<sup>12</sup> Riduan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, 128.

motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (Y) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin rendah.<sup>13</sup>

**Tabel 4.16**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 <sup>a</sup>	.237	.215	2.476

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,237 atau 23,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 23,7% pada kinerja karyawan. Sedangkan selisihnya sebesar 76,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis misalnya kedisiplinan, loyalitas, dsb.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Khilda Collection

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial untuk variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai *t* hitung kompensasi adalah 3,398 dan diperoleh nilai *t*

<sup>13</sup> Wiratna, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 164.

tabel adalah 1,995. Variabel kompensasi memiliki nilai  $p\text{-value}$   $0,001 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,398 > 1,995$ ) jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Khilda Collection Mejobo Kudus.

Hipotesis pertama (H1) “diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan”, yang berarti H1 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Mulydi (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi dalam hal ini berhubungan langsung dengan kinerja karyawan berpengaruh kuat. Dengan hasil ini faktor kompensasi yang ada di Khilda Collection yang berarti karyawan sudah dapat menilai jumlah kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan usaha yang sudah dikeluarkan sesuai bidangnya masing-masing, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Khilda Collection**

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial untuk variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai  $t$  hitung motivasi adalah 1,244 dan dalam menentukan  $t$  tabel signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t$  tabel adalah 1,995. Variabel motivasi memiliki nilai  $p\text{-value}$   $0,218 > 0,05$  yang artinya tidak signifikan, karena nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,244 < 1,995$ ) jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Khilda Collection.

Hipotesis kedua (H2) “di duga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan”, artinya H<sub>2</sub> tidak diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Heri Murti dan Veronika agustini srimulyani (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan untuk meningkatkan



kinerja karyawan di Khilda Collection belum terpenuhi oleh perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya pemilik Khilda Collection memberikan motivasi yang lebih lagi terhadap karyawannya agar kinerja karyawan bisa berkembang.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Khilda Collection**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapat nilai F hitung sebesar 10,744. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 69$ , didapat nilai F tabel = 3,13. Karena nilai F hitung > nilai F tabel ( $10,744 > 3,13$ ) maka variabel independen secara signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Ririvega Kasenda (2013) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Untuk melihat besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,237 atau 23,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 23,7% pada kinerja karyawan. Sedangkan selisihnya sebesar 76,3 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis misalnya kedisiplinan, loyalitas, dsb.