

BAB IV

ANALISIS DATA dan PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Konveksi Zacky's Collection

1. Sejarah Berdirinya Industri Konveksi Zacky's Collection

Konveksi Zacky's Collection terletak di Desa Jepang Pakis, Dukuh Krajan Kidul RT 03/ RW 04, Gang Sido Rukun 1 No. 35 Kecamatan Jati Kabupaten Kudus yang dipimpin oleh H.M. Sarmanto, S.Pd.I. Sebelum merintis usaha konveksi terlebih dahulu beliau belajar dan mencoba berkecimpung dalam dunia pemasaran topi yaitu pada tahun 1996. Setelah beliau evaluasi ternyata prospeknya kurang bagus, pada tahun 1997 beliau mulai mencoba beralih ke dunia pemasaran pakaian jadi (lebih tepatnya pakaian wanita). Pada saat itu marketing hanya berfokus pada Kota Kudus, Pati, dan sekitarnya. Sejak mulai tahun 2000 marketing yang berjalan mulai melebar dari Kota Kudus merambah hingga Semarang dan Magelang. Kira-kira selama 10 tahun beliau menekuni usaha di bidang Marketing dengan memasarkan pakaian jadi.

Sebelum mendirikan usaha konveksi Zacky's Collection, beliau menunaikan ibadah Haji ke Baitullah, setelah kembali ke Tanah Air mewujudkan *planning* yang sebelumnya sudah beliau gagas yaitu mendirikan konveksi untuk memproduksi pakaian jadi. Kemudian pada hari senin legi tanggal 09 April 2007 M atau bertepatan dengan tanggal 21 Robi'ul Awwal 1428 H atas dorongan dan do'a dari Ibu dan Saudara, beliau bersama istri memberanikan diri untuk merintis usaha dibidang produksi/konveksi dan sekaligus pada bidang *marketing*.

Usaha yang beliau dirikan berawal dari nol/bawah, dibangun dengan bermodalkan mesin jahit sebanyak 3 buah, mesin obras 1 buah dan dipinjami setrika bekas dari saudara, dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang karyawan. Dalam kurun waktu 1-6 bulan (sampai hari raya Idul Fitri) karyawan bertambah menjadi 20 orang. Pada tahun 2008-2009 (tahun kedua berdirinya konveksi Zacky's Collection) jumlah karyawan

bertambah menjadi 40 orang yang terdiri penjahit 30 orang ditambah 10 orang karyawan harian.

Pada tahun 2009-2010 (tahun ke-3) jumlah karyawan tetap ada sekitar 52 orang. Yaitu 30 penjahit dan 20 orang karyawan harian ditambah 2 orang pemotong bahan. Selain itu Zaky's Collection juga melakukan kerja sama dengan 3 konveksi (jasa potong dan jahit) dengan jumlah total semua karyawan 25 orang (karyawan yang melakukan produksi di luar konveksi Zacky's Collection) dalam hal ini beliau melihat potensi yang bisa digunakan untuk menambah kuantitas produksi dan mengembangkan usaha Zaky's Collection. Dan sampai sekarang bertambah 2 konveksi lagi, jadi jumlahnya menjadi 5 konveksi. Meskipun 4 konveksi tersebut melakukan kegiatan produksi sendiri tetapi setelah barang yang diproduksi tersebut selesai maka, barang tersebut akan ditarik ke konveksi Zacky's Collection untuk melakukan proses finishing sampai pakaian tersebut siap untuk dipasarkan.

Pada tahun 2010-2011 jumlah karyawan sudah mencapai 72 orang yang terdiri dari 45 orang penjahit, 25 orang tenaga harian ditambah 2 orang pemotong. Pada tahun 2011-2012 karyawan bertambah menjadi 90 orang yang terdiri dari 55 orang penjahit, 25 orang tenaga harian 6 orang bordir dan 4 orang dibagian pemotong. Pada akhir tahun 2011, kami mencoba usaha yang terkait dengan bidang konveksi yaitu dengan membeli border computer berjumlah 2 unit. Setelah kurun 4 bulan menambah 2 bordir computer lagi untuk memenuhi kebutuhan produksi, jadi sampai sekarang jumlahnya 4 bordir komputer. Jadi pada tahun 2012-2013 menjadi 96 orang karyawan dimana jumlah karyawan di bagian jahit, pemotong dan harian itu tetap seperti tahun sebelumnya, namun terdapat peningkatan jumlah karyawan dari bagian bordir sebanyak 6 orang, sehingga jumlah keseluruhan karyawan dibagian bordir yaitu 12 orang, dengan menggunakan sistem (2 shift).

Pada tahun 2013-2014 jumlah karyawan sudah mencapai 91 orang yang terdiri dari 51 orang penjahit, 22 orang tenaga harian ditambah 2 orang bagian setrika, 12 orang bordir dan 4 bagian pemotong. Pada tahun 2014-2015 jumlah karyawan tetap dengan tahun sebelumnya, yaitu terdapat 58 orang penjahit, 24 orang di bagian harian, 5 orang dibagian bordir dan 4 orang dibagian pemotongan. Pada tahun ini pemilik usaha menambahkan mesin obras sebanyak 4 buah, hal ini bertujuan untuk menyesuaikan tuntutan proses produksi.

Pada tahun 2015-2016 jumlah karyawan berangsur-angsur menurun menjadi 65 karyawan hal tersebut disebabkan oleh banyaknya karyawan yang memimta izin untuk cuti bekerja karena harus menikah maupun hamil dan mengurus anaknya. Karena sistem kerja di Zacky's Collection tidak mengikat karyawan secara kontrak, maka para karyawan dapat mengajukan cuti tanpa memberitahukan kapan dapat kembali bekerja lagi. Pada bagian bordir 2 orang, pada bagian harian yaitu 15 orang, dan terdapat 44 orang penjahit, 4 orang dibagian pemotongan.

Adapun visi, misi dan tujuan konveksi Zacky's Collection dijabarkan sebagai berikut :

a. Visi

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

b. Misi

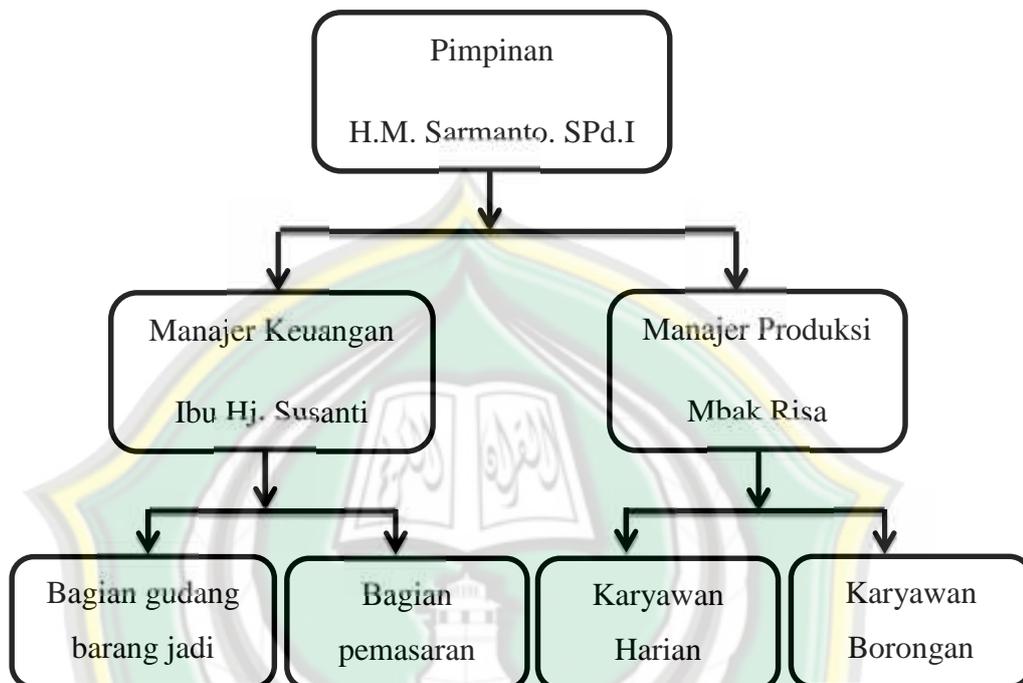
- 1) Menjadi perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk.
- 2) Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreuner*.

c. Tujuan

- 1) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif.
- 2) Membangun usaha dengan tipe social *enterpreuner*.
- 3) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

2. Struktur Organisasi / Filosofi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Zacky’s Collection



Job description berisi informasi berupa pengidentifikasian pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban – kewajiban pekerjaan dan pertanggung jawaban, spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar – standar pekerjaan. Perusahaan konveksi Zacky’s Collection dipimpin oleh Bapak H.Sarmanto,S.Pd.I, beliau bertindak sebagai pengambil keputusan utama dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian, selain itu beliau juga berperan dalam mengawasi kinerja yang dilakukan oleh Manajemen Keuangan dan Manajemen Produksi.

Kemudian bagian Manajemen Keuangan dalam perusahaan konveksi Zacky’s Collection berada pada wewenang ibu Hj. Susanti yang memiliki tugas rangkap yaitu, bertugas mengatur bagian keluar masuk barang pada gudang barang jadi dan bagian pemasaran juga berada pada pengaturan Manajemen Keuangan. Demikian tugas Manajemen Keuangan pada

konveksi zacky's collection selain mengatur keuangan untuk operasional perusahaan.

Bagian Manajemen Produksi bertugas mengatur kegiatan produksi yang berjalan sesuai kebijakan owner. Dalam kegiatan produksi dikerjakan oleh karyawan harian yang terdiri dari karyawan packing, bordir, obras, batili. Sedangkan karyawan borongan diantaranya jahit, pemotongan. Untuk wewenang sebagai manajer Produksi, Pak Sarmanto menyerahkan tugas tersebut kepada mbak Risa.

3. Produk yang Dihasilkan

Adapun perusahaan konveksi Zacky's Collection memproduksi berbagai macam pakaian tapi lebih fokus pada pakaian wanita. Beberapa produk pakaian jadi yang dihasilkan oleh konveksi Zacky's Collection adalah :

- a. Gamis
- b. *Legging*
- c. *Blous* wanita
- d. Hem wanita
- e. Rok
- f. Kulot
- g. Bawahan, dll.

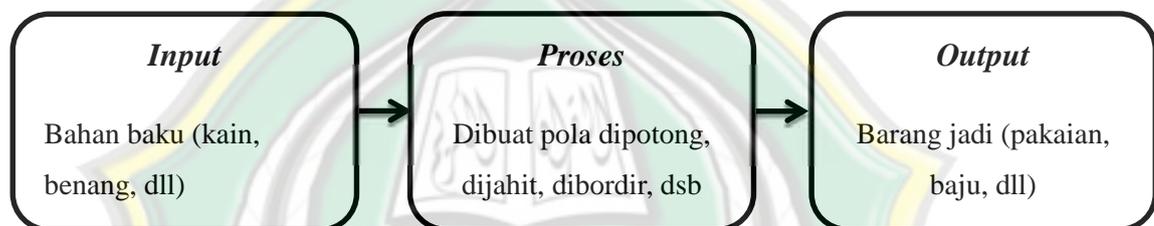
4. Proses Produksi Zaky's Collection

Proses kegiatan produksi yang dilakukan oleh Zaky's Collection dimulai dengan pengambilan bahan baku (kain) dari seorang investor yang menyediakan bahan baku tersebut (toko bahan baku) bahan baku tersebut diperoleh di Kudus, Bandung dan Jakarta. Proses selanjutnya adalah pembuatan pola pada kain sesuai dengan yang telah ditentukan. Setelah pembuatan pola selesai maka kain tersebut dijahit. Untuk tahap berikutnya yaitu kain yang sudah di jahit kemudian diobras, selanjutnya baju setengah jadi tersebut dipasangkan bermacam-macam pernik-pernik seperti

kancing, busa dan bet. Untuk proses selanjutnya yaitu “batili” yang mana proses tersebut merupakan proses untuk membersihkan sisa-sisa benang dari proses penjahitan dan obras yang masih menempel pada pakaian supaya pakaian tersebut nampak lebih rapi. Setelah “dibatili” tahap berikutnya adalah penyetricaan dengan menggunakan setrika uap. Dan proses terakhir adalah *packing* (pengepakan pakaian kedalam plastik).

Kegiatan produksi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Proses Produksi



5. Proses pemasaran Zacky's Collection

Pemasaran produk pada konveksi Zacky's Collection ini yaitu di pasarkan sendiri di Pasar yang ada di Solo Jawa Tengah, dan juga melalui jasa *Marketing* orang lain. Yaitu dengan cara menawarkan barang ke setiap calon konsumen, dan berbagai kios yang ada di pasar tradisional dengan kesepakatan membayar di belakang istilahnya menitipkan barang dahulu. Dan biasanya pembayarannya dilakukan setiap seminggu sekali setelah barang itu diserahkan.

Strategi pemasaran yang diterapkan oleh konveksi Zacky's Collection adalah :

- a. Harga murah kualitas sama

Strategi yang membedakan antara konveksi satu dengan konveksi lainnya yaitu dengan menciptakan suatu produk yang kualitasnya sama namun dengan harga yang cenderung lebih murah sehingga konsumen akan tertarik dengan produk yang ditawarkan.

b. Pelayanan yang memuaskan

Selain bersaing pada harga yang murah konveksi Zacky's Collection juga menerapkan konsep pelayanan yang ramah serta telaten dalam menanggapi keluhan dari setiap pelanggan supaya dapat dengan mudah mengambil hati si calon konsumen dan membuat mereka menjadi konsumen yang *royalty*.

c. Kejujuran

Kejujuran dirasa sangat penting untuk diterapkan dalam melakukan kegiatan apapun. Penerapan konsep kejujuran konveksi Zacky's Collection yaitu mengatakan apa adanya bahwa barang yang cacat akan dikatakan barang itu cacat kepada konsumen.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan peneliti secara langsung melakukan observasi di lapangan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini. Data dan informasi diperoleh dari penyebaran angket kepada karyawan secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang bersangkutan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 56 responden untuk pengambilan data dan informasi. Adapun profil responden yang digunakan, dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Data Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Usia	18/d 22 tahun	23	41,07%
	23/d 27 tahun	13	23,22%
	28 s/d 32 tahun	11	19,64%
	33 s/d 37 tahun	6	10,71%
	38 s/d 40 tahun keatas	3	5,36%
Jenis Kelamin	Laki-laki	8	14%
	Perempuan	48	86%
Pendidikan Terakhir	SD	4	7,14%
	SLTP	19	33,93%
	SLTA	30	53,57%
	Diploma / S1 / S2 / S3	1	1,79%
	Lainnya	2	3,57%
Lama Bekerja	< 1tahun	24	42,86%
	1-5 tahun	25	44,64%
	>5 tahun	7	12,5%
Status Pernikahan	Belum Menikah	31	55,36%
	Sudah Menikah	25	44,64%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa di dalam data responden terdapat 23 karyawan yang berusia 18/d 22 tahun (41,07%), terdapat 13 responden berusia 23/d 27 tahun (23,22%), terdapat 11 responden berusia 28 s/d 32 tahun (19,64%), %, terdapat 6 responden berusia 33 s/d 37 tahun (10,71%), terdapat 3 responden berusia 38 s/d 40 tahun keatas (5,36%). Terdapat 8 responden laki-laki (14%) dan 48 responden perempuan (86%). Untuk pendidikan terakhir responden diperoleh data sebagai berikut: terdapat 4 orang berpendidikan SD (7,14%), terdapat 19 orang berpendidikan SLTP (33,93%), terdapat 30 orang

berpendidikan SLTA (53,57%), terdapat 1 orang berpendidikan Diploma /S1/S2/S3 (1,79%) dan terdapat 2 orang berpendidikan lainnya (3,57%). Lama Bekerja responden diperoleh data sebagai berikut : terdapat 24 responden yang bekerja di Zacky’s Collection selama kurang dari 1 tahun (42,86%), terdapat 25 responden yang bekerja di Zacky’s Collection selama 1 sampai 5 tahun (44,64%), terdapat 7 responden yang bekerja di Zacky’s Collection selama lebih dari 5 tahun (12,5%). Dari tabel 4.1 diatas diperoleh data 31 responden yang belum menikah (55,36%) dan 25 responden yang sudah menikah (44,64%).

2. Diskripsi Data Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total R	%	Total S	%	Total SS	%
Gaya Kepemimpinan	GK_1	1	2%	5	9%	5	9%	34	61%	11	19%
	GK_2	2	4%	7	13%	7	13%	32	57%	8	13%
	GK_3	-	0%	3	5%	11	20%	33	59%	9	16%
	GK_4	2	4%	7	13%	7	13%	37	66%	3	4%
	GK_5	1	2%	2	4%	5	9%	32	57%	16	28%
	GK_6	1	2%	4	7%	9	16%	30	54%	12	21%
	GK_7	3	5%	6	11%	5	9%	34	61%	8	14%
	GK_8	4	7%	2	4%	5	9%	22	39%	23	41%
	GK_9	1	2%	9	16%	11	20%	26	46%	9	16%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

a. Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan item pernyataan satu terdapat 2% yang menyatakan sangat tidak setuju, 9% tidak setuju, 9% menyatakan ragu-ragu, 61% menyatakan

setuju dan 19% menyatakan sangat setuju. Pada item pernyataan dua 4% orang menyatakan sangat tidak setuju, 13% menyatakan tidak setuju, 13% ragu-ragu, 57% responden menyatakan setuju, dan 13% responden menyatakan sangat setuju.

Pada item pernyataan tiga 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5% responden menyatakan tidak setuju, 20% responden menjawab ragu-ragu, 59% responden menyatakan setuju dan 16% menyatakan sangat setuju. Pada item pernyataan empat 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 13% responden menyatakan tidak setuju, 13% responden menjawab ragu-ragu, 66% responden menyatakan setuju dan 4% menyatakan sangat setuju. Pada item pernyataan lima 2% orang menyatakan sangat tidak setuju, 4% menyatakan tidak setuju, 9% ragu-ragu, 57% responden menyatakan setuju, dan 28% responden menyatakan sangat setuju.

Pada item pernyataan enam 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7% responden menyatakan tidak setuju, 16% responden menjawab ragu-ragu, 54% responden menyatakan setuju dan 21% menyatakan sangat setuju. Pada variabel gaya kepemimpinan item pernyataan tujuh terdapat 5% yang menyatakan sangat tidak setuju, 11% tidak setuju, 9% menyatakan ragu-ragu, 39% menyatakan setuju dan 41% menyatakan sangat setuju. Pada item pernyataan delapan 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16% responden menyatakan tidak setuju, 20% responden menjawab ragu-ragu, 54% responden menyatakan setuju dan 21% menyatakan sangat setuju. Pada item pernyataan sembilan 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 13% responden menyatakan tidak setuju, 13% responden menjawab ragu-ragu, 46% responden menyatakan setuju dan 16% menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.3
Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi (X₂)

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total R	%	Total S	%	Total SS	%
Kompensasi	K_1	2	4%	3	5%	5	9%	29	52%	17	30%
	K_2	1	2%	4	7%	7	13%	28	50%	16	28%
	K_3	3	5%	3	5%	15	27%	31	55%	4	8%
	K_4	-	0%	5	9%	25	45%	20	36%	6	10%
	K_5	2	4%	4	7%	10	18%	29	52%	11	19%
	K_6	2	4%	2	4%	14	25%	31	55%	7	12%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

b. Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada variabel kompensasi item pernyataan satu terdapat 4% yang menyatakan sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 9% menyatakan ragu-ragu, 52% menyatakan setuju dan 30% menyatakan sangat setuju. Pada item pernyataan dua 2% orang menyatakan sangat tidak setuju, 7% menyatakan tidak setuju, 13% ragu-ragu, 50% responden menyatakan setuju, dan 28% responden menyatakan sangat setuju. Pada item pernyataan tiga 5% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5% responden menyatakan tidak setuju, 27% responden menjawab ragu-ragu, 55% responden menyatakan setuju dan 8% menyatakan sangat setuju.

Pada item pernyataan empat 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9% responden menyatakan tidak setuju, 45% responden menjawab ragu-ragu, 36% responden menyatakan setuju dan 10% menyatakan sangat setuju. Pada item pernyataan lima 4% orang menyatakan sangat tidak setuju, 7% menyatakan tidak setuju, 18% ragu-ragu, 52% responden menyatakan setuju, dan 19% responden menyatakan sangat setuju. Pada item pernyataan enam 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4%

responden menyatakan tidak setuju, 25% responden menjawab ragu-ragu, 55% responden menyatakan setuju dan 12% menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.4

Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total R	%	Total S	%	Total SS	%
Kinerja Karyawan	KP_1	2	4%	2	4%	4	7%	42	75%	6	10%
	KP_2	1	2%	3	5%	4	7%	42	75%	6	11%
	KP_3	3	5%	6	11%	13	23%	26	46%	8	15%
	KP_4	2	4%	3	5%	9	16%	33	59%	9	16%
	KP_5	-	0%	1	2%	10	18%	34	61%	11	19%
	KP_6	-	0%	4	7%	7	13%	30	54%	15	26%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

c. Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas menunjukkan untuk variabel kinerja karyawan. Item satu, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju 7% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 75% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju. Item dua, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5% responden menyatakan tidak setuju, 7% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 75% responden menyatakan setuju, dan 11% responden menyatakan sangat setuju.

Item tiga, sebanyak 5% responden menyatakan sangat tidak setuju, 11% responden menyatakan tidak setuju, 23% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 46% responden menyatakan setuju, dan 15% responden menyatakan sangat setuju. Item empat, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5% responden menyatakan tidak setuju, 16% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 59% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

Item lima, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, 18% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 61% responden menyatakan setuju, dan 19% responden menyatakan sangat setuju. Pada Item enam, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7% responden menyatakan tidak setuju, 13% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 54% responden menyatakan setuju, dan 26% responden menyatakan sangat setuju.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16.0. pengujian validitas dan reabilitas dilakukan kepada 30 responden. Untuk mengetahui valid atau tidaknya item yang digunakan dalam kuesioner yaitu dengan dengan cara uji signifikansi yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Yang mana $n = 30$ dan $k = 2$, maka diperoleh $df = 28$ dengan α 0.05 dilihat dari tabel r *degree of freedom* 28 dengan α 0.05 adalah 0,361. Jadi, jika r hitung untuk r tiap butir yang berada pada kolom Correlation (r hitung) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1	0,816	0,361	Valid
	GK2	0,870	0,361	Valid
	GK3	0,763	0,361	Valid
	GK4	0,806	0,361	Valid
	GK5	0,664	0,361	Valid

	GK6	0,605	0,361	Valid
	GK7	0,576	0,361	Valid
	GK8	0,584	0,361	Valid
	GK9	0,843	0,361	Valid
Kompensasi (X2)	K1	0,803	0,361	Valid
	K2	0,779	0,361	Valid
	K3	0,718	0,361	Valid
	K4	0,692	0,361	Valid
	K5	0,677	0,361	Valid
	K6	0,700	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KP1	0,817	0,361	Valid
	KP2	0,839	0,361	Valid
	KP3	0,785	0,361	Valid
	KP4	0,704	0,361	Valid
	KP5	0,724	0,361	Valid
	KP6	0,850	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu kewaktu. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6.

Untuk menguji reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16.0. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 30 orang.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefitiens	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	9 item	0,890	Reliabel
Kompensasi (X2)	6 item	0,814	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0,875	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas semua variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang digunakan untuk mengetahui gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,674	1,483
Kompensasi (X_2)	0,674	1,483

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel bebas yaitu 0,674 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebas yaitu 1,483. Karena nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas lebih dari 10 persen dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka hasil uji multikolinieritas dinyatakan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

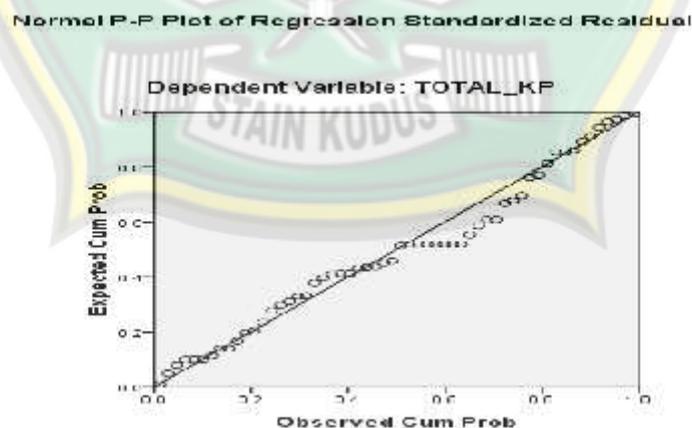
Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	2.169
dL	1.495
dU	1.643

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil tabel diatas menunjukkan hasil pengujian autokolerasi dengan menggabungkan uji Durbin-Watson diperoleh angka d-hitung DW sebesar 2,169 untuk menguji gejala autokolerasi maka angka d-hitung DW sebesar 2,169 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai dL sebesar 1,495 dan nilai dU sebesar 1,643. Karena hasil pengujiannya adalah $dU < D-W < 4-du$ ($1,643 < 2,169 < 2,357$) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Normalitas

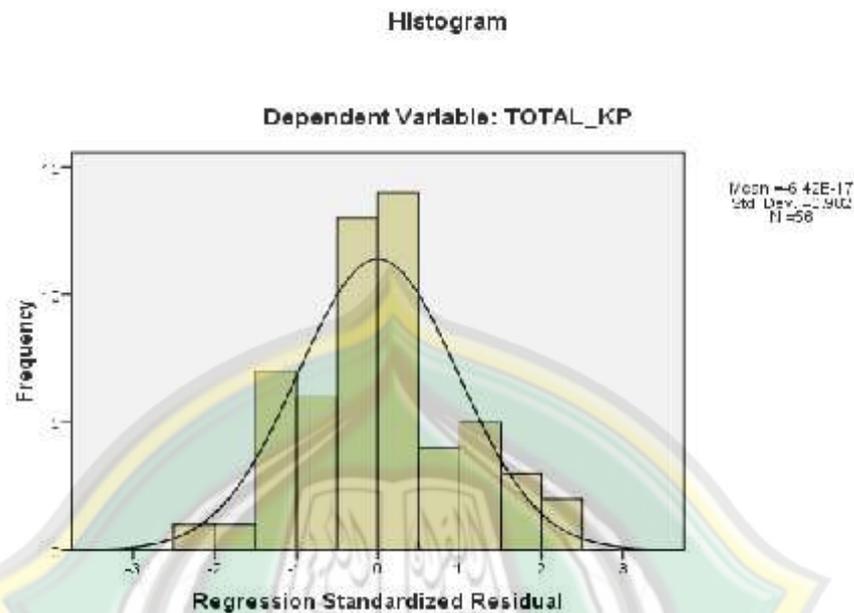
Gambar 4.3



Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Output data Uji Normalitas pada diagram P-P Plot diatas, menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena memenuhi syarat normalitas.

Gambar 4.4



Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

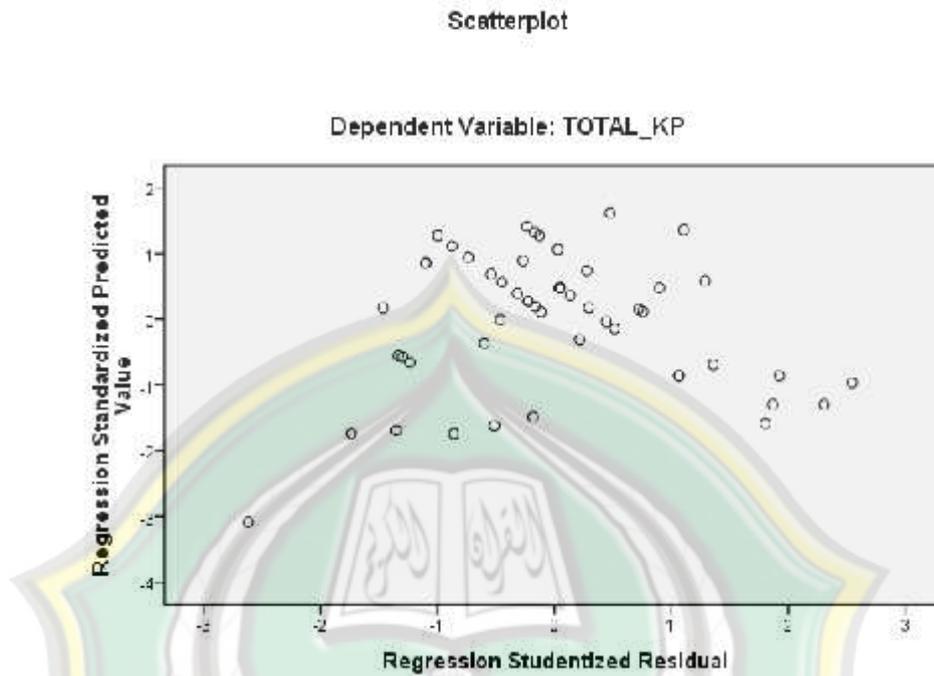
Berdasarkan Output data Uji Normalitas, menunjukkan bahwa dari gambar histogram diatas didapatkan hasil bahwa distribusi data berbentuk lonceng (*bell shaped*), yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena memenuhi syarat normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Asumsinya adalah :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu TI, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5



Sumber: *Data Primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan grafik Scatterplot diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi.

E. Hasil Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9

Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.625	2.451		3.928	.000		
TOTAL_GK	.153	.076	.412	2.014	.049	.674	1.483
TOTAL_K	.366	.118	.268	3.096	.003	.674	1.483

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini model persamaan regresi linear ganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Zaky’s Collection adalah

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

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,153$, $X_2 = 0,366$ dan konstanta sebesar 9.625 sehingga model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 9.625 + 0,153X_1 + 0,366X_2 + e$

Dimana :

- Y : kinerja karyawan
- a : konstanta
- X_1 : gaya kepemimpinan
- X_2 : kompensasi
- b_1 : koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan
- b_2 : koefisien regresi variabel kompensasi
- e : pengganggu (error).

Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 9.625 artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 9.625.
- b. Koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,153 menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,153. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,153.
- c. Koefisien kompensasi (X2) sebesar 0,366 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,366. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,366.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 56-2-1 = 53$. Diperoleh $t_{tabel} = 1,674$. Hasil pengujian statistik gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,014$ dengan tingkat signifikansi 0,049. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,014 > 1,674$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 "Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan" diterima.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 56-2-1 = 53$. Diperoleh $t_{tabel} = 1,674$. Hasil pengujian statistik kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,096$ dengan tingkat signifikansi $0,003$. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,096 > 1,674$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

3. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Kesimpulan diambil dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak (ada pengaruh)}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima (tidak ada pengaruh)}$$

Tabel 4.10

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.988	2	86.494	15.391	.000 ^a
	Residual	297.852	53	5.620		
	Total	470.839	55			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F hitung mempunyai nilai hitung 15,391 dan nilai F tabel dari 56 responden sebesar 3,17. Karena F hitung > dari pada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menandakan bahwa adanya pengaruh, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.344	2.37062

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa kolerasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $R = 0,606^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan kompensasi) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat. Positif dikarenakan tidak bernilai negatif, karena positif maka dikatakan searah dengan interpretasi jika variabel (X) meningkat, maka variabel (Y) juga meningkat.

Dari hasil tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya 65,6 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dan juga variabel bebas Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di konfeksi Zacky's Collection. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Zacky's Collection

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Zacky's Collection. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Hasil pengujian statistik gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Zacky's Collection menunjukkan nilai t hitung 2,014 dengan tingkat signifikansi 0,049. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,014 > 1,674$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 "Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Zacky's Collection.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Untung Widodo meneliti tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). Yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bawahan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan Zacky's Collection

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Zacky's Collection. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Hasil pengujian statistik kompensasi terhadap kinerja karyawan Zacky's Collection menunjukkan nilai t hitung 3,096 dengan tingkat signifikansi 0,003. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($3.096 > 1,674$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 "Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan" diterima. Artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Zacky's Collection.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Didik Hadiyatno yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. Variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Zacky's Collection

Dari hasil uji F yaitu untuk variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) menunjukkan besarnya F_{hitung} sebesar 15.391 dan nilai F_{tabel} 3,17 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menandakan bahwa ada pengaruh, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan Zacky's Collection.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Arta Artana yang mengangkat judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. Secara simultan faktor kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan maya ubud resort & spa.

F. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan atau organisasi harus bisa menggunakan teknik – teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan bekerja dengan baik dan lebih nyaman sehingga kinerja karyawan dapat membaik.

2. Praktis

Implikasi praktik dari penelitian ini yaitu Penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konfeksi Zacky's Collection Kudus. Oleh karena itu, perlu peningkatan cara ataupun gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih maksimal. Selain gaya kepemimpinan, kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan Zacky's Collection. Gaya kepemimpinan yang baik juga dapat memotivasi karyawan supaya lebih giat dalam bekerja dan mempererat hubungan antara bawahan dan atasan.

