

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian

1. Riwayat Singkat PR. Wadzik Jaya

PR. Wadzik Jaya merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan industri rokok di kota Kudus. Bapak Sutrisno adalah pendiri sekaligus sebagai pemimpin perusahaan yang berdiri sejak 23 April 2005 beralamat di desa Tenggeles RT RW. Berdirinya PR. Wadzik Jaya berdasarkan Surat Ijin Usaha Perorangan (SIUP) No: 510/735/11.25/PK/25.03/2011. Sebelumnya, Bapak Sutrisno merupakan salah satu karyawan dari pabrik rokok Hendra Jaya Kudus sejak tahun 1993 – 2004 atau sekitar 11 tahun yang bekerja di bagian Marketing.

Selama bekerja sebagai karyawan beliau sempat beberapa kali berfikir untuk keluar dan memproduksi rokok sendiri karena beliau sudah paham dalam segala hal yang diperlukan dalam memproduksi rokok. Modal adalah penghambat beliau ketika ingin memproduksi rokok sendiri, namun setelah difikirkan secara matang beliau mulai memberanikan diri untuk mundur dari pekerjaan dan menjual salah satu kendaraan roda 2 dan meminjam uang di salah satu bank untuk modal utamanya. Sampai sekarang perusahaan yang dirintis oleh Bapak Sutrisno sudah berjalan baik dan mempunyai 25 karyawan tetap, dua anak laki-laki beliau juga ikut serta dalam mengurus perusahaan. Terdapat 3 merek yang dimiliki oleh PR. Wadzik Jaya diantaranya adalah Oelet Tambang, Sangpoernama, dan Surya Remadja, yang semuanya sigaret kretek tangan (SKT) dengan isi 12 batang perbungkusnya. Tembakau dan cengkeh yang digunakan berasal dari daerah Blora, Grobogan, Temanggung, dan Magelang.¹⁰⁴

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang sangat berguna bagi perusahaan dalam melaksanakan usahanya untuk pencapaian tujuan usaha yang telah direncanakan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari dapat mengadakan komunikasi baik itu antara pimpinan dengan bawahan maupun antara sesama

¹⁰⁴ Hasil Dokumentasi Profil Sejarah PR. Wadzik Jaya Kudus, Pada Tanggal 22 Maret 2021.

karyawan atau sebaliknya, sehingga dapat ditetapkan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian. Dengan demikian, tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

Di bawah ini adalah pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian pada perusahaan PR. Wadzik Jaya Kudus :

a. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan pemilik saham yang memberikan kuasa penuh atau seluruh kekuasaan kepada direktur untuk melakukan semua kegiatan perusahaan, serta meminta pertanggung jawaban dari direktur atas kepengurusan perusahaan.

b. Direktur

Merupakan puncak pimpinan pada perusahaan yang mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang terdapat dalam perusahaan
- 2) Membuat perencanaan umum dalam bidang organisasi perusahaan dan menentukan kebijaksanaan perusahaan atas persetujuan Dewan Komisaris
- 3) Mengadakan pengawasan atau control terhadap semua rencana yang telah ditetapkan dan memberikan pengarahan-pengarahan atau nasehat
- 4) Menerima laporan dari bawahan tentang jalannya perusahaan
- 5) Melaporkan semua kegiatan perusahaan kepada Dewan Komisaris
- 6) Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan instansi pemerintah dan swasta demi kelancaran usaha

c. Bagian Pembeli

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan pembelian barang, baik bahan baku maupun bahan pembantu atau menentukan kapan harus mengadakan pembelian, dimana bahan tersebut dibeli dan dalam jumlah berapa bahan tersebut harus dibeli

d. Bagian Produksi

- 1) Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berkaitan dengan proses produksi
- 2) Mengadakan pengawasan dan menjaga kualitas barang yang diproduksi

- 3) Mengoordinasi seluruh kegiatan produksi dan bagian-bagiannya agar target produksi tercapai
- e. Bagian administrasi
 - 1) Melaksanakan pengawasan koordinasi keuangan perusahaan
 - 2) Mencatat administrasi lainnya dan bertanggung jawab terhadap direktur
- f. Bagian penjualan
 - 1) Memasarkan hasil produksi perusahaan
 - 2) Mengontrol dan mengawasi keadaan pasar
- g. Seksi perlengkapan
 - 1) Menyediakan kertas pembungkus rokok
 - 2) Bertanggung jawab atas tersedianya bea cukai
 - 3) Mempertanggung jawabkan kepada atasannya tentang tugas-tugas yang diberikan
- h. Seksi bahan material
 - 1) Menjamin kontinuitas tersedianya bahan-bahan yang diperlukan untuk produksi
 - 2) Mengatur alokasi bahan-bahan persediaan
- i. Seksi humas
 - 1) Membantu direktur dalam hubungannya dengan masyarakat
 - 2) Member saran-saran
- j. Seksi keuangan
 - 1) Mengadakan pencatatan keuangan perusahaan
 - 2) Mengurusi masalah-masalah yang berkenaan dengan keuangan perusahaan dan membawahi kasir
- k. Seksi personalia
 - 1) Mencari dan menyeleksi tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan
 - 2) Mengadakan absensi terhadap karyawan
 - 3) Mengadakan promosi untuk karyawan sesuai dengan kualifikasi yang telah dimilikinya
- l. Seksi Retribusi
 - 1) Membantu bagian penjualan atau kredit yang diberikan kepada agen-agen
 - 2) Mencatat semua pesanan dari agen-agen
 - 3) Mengawasi dan mencatat barang-barang dari tiap gudang
- m. Seksi Administrasi penjualan
 - 1) Mencatat semua pesanan dari agen-agen
 - 2) Mencatat pengembalian barang dari agen-agen

- n. Seksi Penguraian dan Perajangan
Seksi penguraian dan perajangan ini tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan kegiatannya karena keduanya saling berhubungan. Bagian penguraian dan perajangan ini bertugas untuk menguraikan daun tembakau yang nantinya akan dirajang oleh bagian perajangan
- o. Seksi Pencampuran
 - 1) Menentukan jumlah atau presentasi dari masing-masing bahan yang dicampurkan
 - 2) Melakukan pengawasan terhadap pencampuran bahan-bahan yang siap digiling oleh para karyawan
- p. Seksi Giling
 - 1) Mengawasi penggilingan tembakau yang sudah dicampuri menjadi rokok
 - 2) Membagikan kertas ambro kepada tiap-tiap buruh giling
- q. Seksi Linting
 - 1) Mengawasi pelinting tembakau yang sudah dicampur menjadi rokok batangan
 - 2) Mencatat jumlah hasil rokok yang sudah dilinting
- r. Seksi Verpak
Mengawasi pembungkusan batangan rokok dalam kretek, pak, dan slop mengirim rokok yang sudah dipak ke dalam gudang
- s. Seksi Verbal
Seksi verbal mempunyai tanggung jawab untuk mengumpulkan atau mengepak barang jadi dalam kemasan besar atau bal yang siap untuk dipasarkan
- t. Seksi Gudang
 - 1) Menyimpan dan mengatur barang-barang baik bahan baku, bahan pembantu, amupun barang jadi
 - 2) Menyediakan barang-barang tersebut bila dibutuhkan
 - 3) Mencatat keluar masuknya barang dalam gudang.¹⁰⁵

3. Letak Geografis

Pabrik Rokok PR Wadzik Jaya Kudus terletak pada tempat yang strategis karena letak lokasi merupakan faktor yang sangat penting dalam memasarkan produknya. Oleh karena

¹⁰⁵ Hasil Dokumentasi Struktur Organisasi PR Wadzik Jaya, Pada Tanggal 22 Maret 2021.

itu, dipilihnya lokasi pabrik di jalur utama yang menghubungkan dengan daerah sekitar seperti Kudus, Demak, Pati, Jepara dan sekitarnya.

- a. Pada bagian Barat tepatnya di depan Gerbang Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus berbatasan langsung dengan jalan raya Gadang.
- b. Pada bagian Utara Pabrik berbatasan langsung dengan tanah yang masih dimiliki oleh Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus sendiri.
- c. Pada bagian Selatan Pabrik berbatasan dengan Puskesmas Jati.
- d. Pada bagian Timur Pabrik berbatasan langsung dengan pemukiman penduduk. Dan masyarakat di sekitar pabrik menyambut baik adanya PR Wadzik Jaya Kudus, ini karena membuka kesempatan kerja bagi warga daerah tersebut sehingga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat daerah tersebut.¹⁰⁶

4. Data Karyawan PR Wadzik Jaya Kudus

Faktor tenaga kerja merupakan hal yang penting dalam melakukan proses produksi. Hingga saat ini, PR Wadzik Jaya Kudus telah memiliki karyawan sebanyak 600 orang. Karyawan tersebut dapat dibagi menjadi :¹⁰⁷

- a. Karyawan tetap
 - 1) Karyawan Bulanan : 50 orang
 - 2) Karyawan Harian : 150 orang
 - 3) Karyawan Borongan : 353 orang
- b. Karyawan tidak tetap : 47 orang

5. Hasil Produksi

Pabrik rokok Wadzik Jaya Kudus ini memproduksi beberapa macam jenis dan merk rokok. Adapun jenis dan merk rokok tersebut adalah sebagai berikut :¹⁰⁸

- a. Sigaret Kretek Tangan (SKT) :
 - 1) Wadzik 6 Klobot
 - 2) Wadzik Kretek Merah 12

¹⁰⁶ Hasil Dokumentasi Letak Geografis PR Wadzik Jaya Kudus, Pada Tanggal 22 Maret 2021.

¹⁰⁷ Hasil Dokumentasi Data Karyawan PR Wadzik Jaya Kudus, Pada Tanggal 22 Maret 2021.

¹⁰⁸ Hasil Dokumentasi Hasil Produksi PR Wadzik Jaya Kudus, Pada Tanggal 22 Maret 2021.

- 3) Wadzik Biru 10
- b. Sigaret Kretek Mesin (SKM) :
 - 1) Kayu Mas Jaya
 - 2) Kayu Mas Mild
 - 3) Sinar Mas
 - 4) Petir
 - 5) Wadzik Black
 - 6) Hitam Prima
 - 7) Wadzik Super

B. Deskripsi Angket

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang kepemimpinan Islam, *Organization Fit* dan komunikasi Terhadap kinerja karyawan Di PR Wadzik jaya Kudus sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil dari jawaban responden

Variabel	Ite m	Total TS	%	Total CS	%	Total S	%	Total SS	%
Kepemimpinan Islami (X1)	1	5	10%	20	40%	12	24%	10	20%
	2	4	8%	24	48%	12	24%	10	20%
	3	4	8%	24	48%	12	24%	10	20%
	4	2	4%	21	42%	21	42%	6	12%
Organization Fit (X2)	1	2	4%	16	32%	21	42%	11	22%
	2	2	4%	21	42%	21	42%	6	12%
	3	1	2%	7	14%	30	60%	12	24%
	4	2	4%	16	32%	21	42%	11	22%
Komunikasi (X3)	1	1	2%	1	2%	12	24%	36	72%
	2	1	2%	16	32%	19	38%	14	28%
	3	25	50%	16	32%	6	12%	3	6%
	4	1	2%	19	38%	19	38%	14	28%

	5	25	50%	16	32%	6	12%	3	6%
Kinerja Karyawan (Y)	1	5	10%	20	40%	9	18%	16	32%
	2	4	8%	24	48%	12	24%	10	20%
	3	5	10%	20	40%	9	18%	16	32%
	4	4	8%	24	48%	12	24%	10	20%
	5	5	10%	20	40%	9	18%	16	32%

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui jawaban responden tentang kepemimpinan islam, Organization Fit, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PR. Wadzjik Jaya Kudus. Data-data tersebut dijelaskan di bawah ini :

1. Variabel Kepemimpinan Islam

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dipahami bahwa: pada **item 1** yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang, setuju 9 orang, cukup setuju 20 orang, dan sangat setuju 16 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden cukup setuju bahwa kepemimpinan Islam yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 2**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang, setuju 12 orang, cukup setuju 24 orang, dan sangat setuju 10 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden cukup setuju bahwa kepemimpinan Islam yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 3**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang, setuju 12 orang, cukup setuju 24 orang, dan sangat setuju 10 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden cukup setuju bahwa kepemimpinan Islam yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 4** yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, setuju 21 orang, cukup setuju 21 orang, dan sangat setuju 6 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden cukup setuju bahwa kepemimpinan Islam yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

2. Variabel Organization Fit

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dipahami bahwa: pada **item 1** yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, setuju 21 orang, cukup setuju 16 orang, dan sangat setuju 11 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa Organization Fit yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 2**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, setuju 21 orang, cukup setuju 21 orang, dan sangat setuju 6 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa Organization Fit yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 3**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, setuju 30 orang, cukup setuju 7 orang, dan sangat setuju 12 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa Organization Fit yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 3**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, setuju 21 orang, cukup setuju 16 orang, dan sangat setuju 11 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa Organization Fit yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

3. Variabel Komunikasi

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dipahami bahwa: pada **item 1** yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, setuju 12 orang, cukup setuju 1 orang, dan sangat setuju 36 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden sangat setuju bahwa komunikasi yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 2**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, setuju 19 orang, cukup setuju 16 orang, dan sangat setuju 14 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa komunikasi yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 3**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 25 orang, setuju 6 orang, cukup setuju 16 orang, dan sangat setuju 3 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa komunikasi yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 4**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, setuju 19 orang, cukup setuju 16 orang, dan sangat

setuju 14 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa komunikasi yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 5**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 25 orang, setuju 6 orang, cukup setuju 16 orang, dan sangat setuju 3 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa komunikasi yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel di atas dapat dipahami bahwa: pada **item 1**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang, setuju 9 orang, cukup setuju 20 orang, dan sangat setuju 16 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden cukup setuju bahwa keputusan pengunjung yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 2**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang, setuju 12 orang, cukup setuju 24 orang, dan sangat setuju 10 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden cukup setuju bahwa keputusan pengunjung yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 3**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang, setuju 9 orang, cukup setuju 20 orang, dan sangat setuju 16 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden cukup setuju bahwa keputusan pengunjung yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 4**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang, setuju 12 orang, cukup setuju 24 orang, dan sangat setuju 10 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden cukup setuju bahwa keputusan pengunjung yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

Pada **item 5**, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang, setuju 9 orang, cukup setuju 20 orang, dan sangat setuju 16 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden cukup setuju bahwa keputusan pengunjung yang diterapkan pada karyawan Di PR Wazdik Jaya Kudus sangatlah cocok.

C. Gambaran Umum Responden

Identitas responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar

dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 jenis, yaitu:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PR Wazdik Jaya Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
Laki-laki	12	24 %
Perempuan	38	76 %
Jumlah	95	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau 24%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau 76%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.1
Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden: jumlah persentase



2. Usia Responden

Adapun data mengenai Usia responden karyawan PR Wazdik Jaya Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Presentase
21-30 Tahun	12	24%
31-40 Tahun	10	20%

41-50 Tahun	8	16%
51-60 Tahun	10	20%
Lainya	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui tentang usia responden karyawan PR Wadzjik Jaya Kudus yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah usia 21-30 Tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 24%, sedangkan usia 31-40 Tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 20%, usia 41-50% Tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 16%, untuk usia 51-60 Tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 20%, Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari Usia responden yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pengunjung
Karyawan PR Wadzjik Jaya Kudus
jumlah persentase



3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pemakaian	Jumlah	Presentase
SD	12	24%
SMP	10	20%
SMA	16	32%
Diploma	2	4%
Sarjana (S1)	10	20%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui tentang pendidikan yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah SMA yaitu sebanyak 16 orang atau 32%, sedangkan SD yaitu sebanyak 12 orang atau 24%, Diploma yaitu sebanyak 2 orang atau 4%, untuk sarjana yaitu sebanyak 10 orang atau 20%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari pendidikan yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.2

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Karyawan PR Wadzjik Jaya Kudus**

jumlah persentase



D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui bahwa suatu pernyataan itu dinyatakan valid atau tidak valid yaitu jika $r_{xy} \geq 0,279$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{xy} < 0,279$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.¹⁰⁹ Uji coba validitas instrumen yang dilakukan kepada 50 responden didapatkan hasil seperti pada tabel dibawah ini.

a. Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Islam

Tabel 4.4

**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel
Kepemimpinan Islam**

Butir Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Standar Nilai Correlation	Keterangan
Butir 1	0,951	0,279	Valid
Butir 2	0,907	0,279	Valid
Butir 3	0,907	0,279	Valid
Butir 4	0,753	0,279	Valid

¹⁰⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 179.

Dari nilai *pearson correlation* variabel Kepemimpinan Islam dinyatakan valid karena nilai korelasinya $> 0,279$ sehingga butir pernyataan digunakan dalam penelitian.¹¹⁰

- b. Uji Validitas Instrumen Variabel Organization Fit

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Organization Fit

Butir Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Standar Nilai Correlation	Keterangan
Butir 1	0, 825	0, 279	Valid
Butir 2	0, 753	0, 279	Valid
Butir 3	0, 682	0, 279	Valid
Butir 4	0, 825	0, 279	Valid

Dari nilai *pearson correlation* variabel Organization Fit dinyatakan valid karena nilai korelasinya $> 0,279$ sehingga butir pernyataan digunakan dalam penelitian.¹¹¹

- c. Uji Validitas Instrumen Variabel Komunikasi

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komunikasi

Butir Pernyataan	Butir Pernyataan	Standar Nilai Correlation	Keterangan
Butir 1	0, 626	0, 279	Valid
Butir 2	0, 829	0, 279	Valid
Butir 3	0, 899	0, 279	Valid
Butir 4	0, 829	0, 279	Valid
Butir 5	0, 899	0, 279	Valid

Dari nilai *pearson correlation* variabel komunikasi dinyatakan valid karena nilai korelasinya $> 0,279$ sehingga butir pernyataan digunakan dalam penelitian.¹¹²

¹¹⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 179.

¹¹¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 179.

¹¹² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 179.

d. Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	Butir Pernyataan	Standar Nilai <i>Correlation</i>	Keterangan
Butir 1	1, 031	0, 279	Valid
Butir 2	0, 907	0, 279	Valid
Butir 3	1, 031	0, 279	Valid
Butir 4	0, 907	0, 279	Valid
Butir 5	1, 031	0, 279	Valid

Dari nilai *pearson correlation* variabel kinerja karyawan, butir pernyataan yang harus digugurkan tidak ada karena dinyatakan valid semua. Karena nilai korelasinya $> 0,279$ sehingga butir pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.¹¹³

2. Uji Reliabilitas

Apabila nilai *r* hitung lebih dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Namun sebaliknya, apabila kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel. Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alpha, dimana akan reliabel jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,60$.¹¹⁴ Hasil uji coba reliabilitas instrumen dirangkum pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

No	Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Islam	0, 690	Reliabel
2	Organization Fit	0, 836	Reliabel
3	Komunikasi	0, 712	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,922	Reliabel

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa

¹¹³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 179

¹¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*, 239

nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu regresi dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* kurang dari sama dengan 0,01 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.¹¹⁵ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Koefisien
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
1 (Constant)	71.866	1.722		41.732	.000					
Kepemimpinan Islam	.207	.099	.223	2.088	.042	.363	.294	.216	.941	1.062
Organisasi Fit	.351	.171	.368	2.052	.046	.657	.290	.213	.334	2.993
Komunikasi	.297	.130	.191	3.647	.006	.629	.336	.371	.343	2.911

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing

¹¹⁵Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit (Semarang: Universitas Diponegoro, 2001), 92.

variabel kepemimpinan Islam, Organization Fit, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PR Wadzik Jaya Kudus sebesar (0,941/ 0,334/ 0,343), dan nilai VIF masing-masing variabel word of mouth, destination image, dan life style sebesar (1,062/ 2,993/ 2,911). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. 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 linier ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Model pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (uji DW).¹¹⁶ Hasil pengujian uji autokorelasi dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.506	.474	1.755	1.972

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Islam, Organization Fit

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,972. Sedangkan dari tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 0,05 dan jumlah (n) = 50 dan k = 4 di peroleh nilai dL sebesar 0,711 , dU sebesar 1,755 dan 4-dU = 2,245, maka $dU < DW < 4-dU$ atau $0,711 < 1,755 < 2,245$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

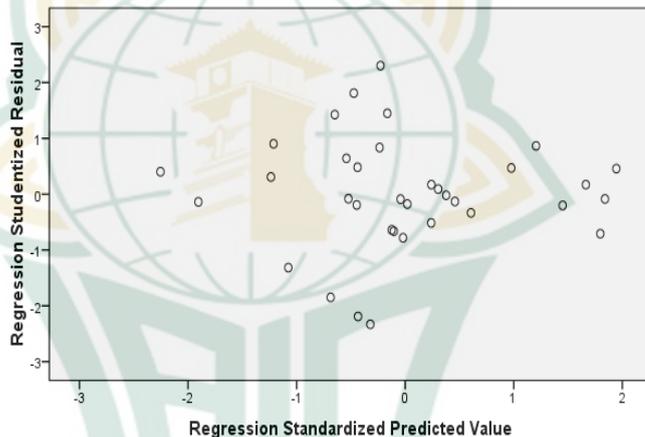
¹¹⁶Duwi Priyatno, *Paham Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: MediaKom, 2010), 87.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas.¹¹⁷ Pengujian uji heteroskedastisitas dapat disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scarreplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar secara acak, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

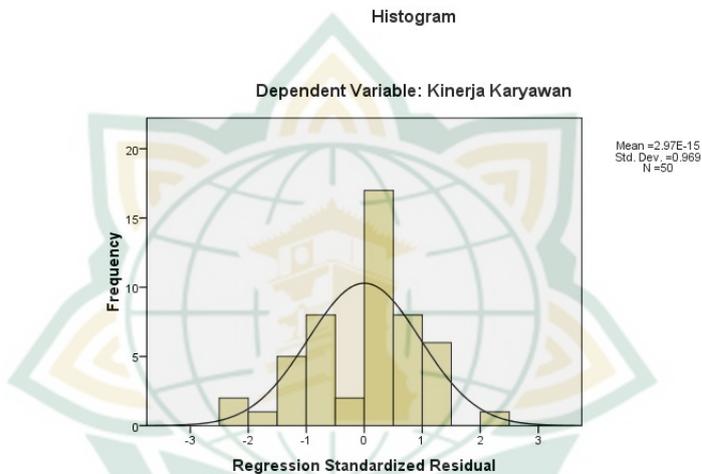
4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak

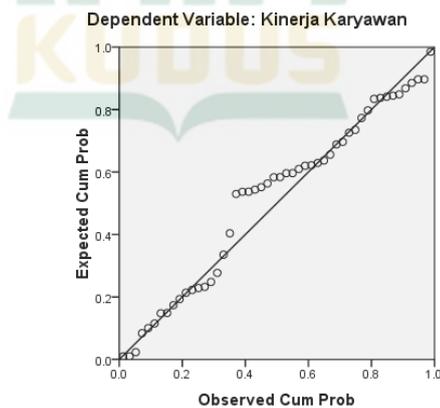
¹¹⁷Imam Ghazali, 69.

normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histogram dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal atau menggunakan Grafik *Normal P-P Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya.¹¹⁸ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada grafik sebagai berikut:

Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar 4.6
Hasil Uji Normalitas dengan *Normal Probability Plot*
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer yang diolah 2021

¹¹⁸Imam Ghazali, 77.

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram pada gambar , residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot* berdasarkan gambardi atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

F. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauhmana pengaruh antara variabel independen yaitu variabel kepemimpinan Islam, Organization, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PR Wadzik Jaya Kudus. Dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS *for windows* versi 19.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zer-order	Parti al	Part	Tolerance
1 (Constant)	71.866	1.722		41.732	.000					
Kepemimpinan Islam	.207	.099	.223	2.088	.042	.363	.294	.216	.941	1.062
Organization Fit	.351	.171	.368	2.052	.046	.657	.290	.213	.334	2.993
Komunikasi	.297	.130	.191	3.647	.006	.629	.336	.371	.343	2.911

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1= 0,099$, $X_2=0,171$; $X_3= 0,130$, dan konstanta sebesar 1,722 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 1,722 + 0,099X_1 + 0,171X_2 + 0,130X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel independen (Kepemimpinan Islam)

X_2 = Variabel independen (Organization Fit)

X_3 = Variabel independen (Komunikasi)

a = Nilai Intercept (konstanta)

b_1 = Koefisien regresi kepemimpinan Islam dengan Kinerja Karyawan

b_2 = Koefisien regresi Organization Fit dengan Kinerja Karyawan

b_3 = Koefisien regresi Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

- a. Konstanta sebesar 1,722, artinya jika kepemimpinan Islam (X_1), Organization Fit (X_2), dan Komunikasi (X_3) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 1,722. Koefisien regresi Kepemimpinan Islam (X_1) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b_1) = 0,099. Hal ini berarti setiap ada kepemimpinan Islam (X_1) maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel Organization Fit (X_2), dan variabel Komunikasi (X_3) bernilai konstan.
- b. Koefisien regresi Organization Fit (X_2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b_2) = 0,171. Hal ini berarti setiap ada Organization Fit (X_2) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel Kepemimpinan Islam (X_1) variabel Komunikasi (X_3) bernilai konstan.
- c. Koefisien regresi Komunikasi (X_3) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b_3) = 0,130. Hal ini berarti setiap ada Komunikasi (X_3) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel kepemimpinan Islam (X_1) Organization Fit (X_2) bernilai konstan.

2. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 19.0 *for Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.474	1.755

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Islam, Organization Fit

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,474 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan Islam (X_1), Organization Fit (X_2), dan Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 47,4 %. Jadi besarnya pengaruh antara kepemimpinan Islam, Organization Fit, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 47,4%. Sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

3. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (50 - 2 - 1)$ dengan signifikansi 5% adalah 1,687. Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} <$ t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71.866	1.722		41.732	.000
Kepemimpinan Islam	.207	.099	.223	2.088	.042
Organization Fit	.351	.171	.368	2.052	.046
Komunikasi	.297	.130	.191	3.647	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

a. Uji Hipotesis Variabel Kepemimpinan Islam

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (50-2-1) = 47$ dengan signifikansi 5% adalah 1,687. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk kepemimpinan Islam diperoleh $t_{hitung} = 2,088$ dengan tingkat signifikansi 0,042 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2,088) > t_{tabel} (1,687)$ sehingga menolak H_0 dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PR Wadzik Jaya Kudus.

b. Uji Hipotesis Variabel Organization Fit

Berdasarkan hasil pengujian variabel kelompok acuan diperoleh $t_{hitung} = 2,052$ dengan tingkat signifikansi 0,046 (kurang dari 0,05). Diperoleh t_{tabel} dengan $df (50 - 2 - 1) = 47$ dengan signifikansi 5% adalah 1,687. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2,052) > t_{tabel} (1,687)$ sehingga menolak H_0 dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan Organization Fit secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PR Wadzik Jaya Kudus.

c. Uji Hipotesis Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel kelompok acuan diperoleh $t_{hitung} = 3,647$ dengan tingkat signifikansi 0,006 (kurang dari 0,05). Diperoleh t_{tabel} dengan $df (50 - 2 - 1) = 47$ dengan signifikansi 5% adalah 1,687. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (3,647) > t_{tabel} (1,687)$ sehingga menolak H_0 dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan komunikasi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PR Wadzik Jaya Kudus.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kepimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR Wadzik Jaya Kudus

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela/sukacita. Kepemimpinan juga di katakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas- aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹¹⁹

Dari uji parsial (uji statistik t) dalam tabel Coefficients menunjukkan nilai koefisien regresi harga variabel kepemimpinan Islam sebesar 0,099 dengan tingkat signifikan 0,042 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada kepemimpinan Islam sebesar 0,099 maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel organization fit dan

¹¹⁹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 3.

komunikasi adalah konstan. Selain itu dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata t hitung (2,088) > t tabel (1,687), yang artinya menolak H_0 dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di PR Wadzik jaya Kudus.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarita Permata Dewi menyatakan bahwa variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,522 atau 52,2% yang berarti bahwa variabel kepemimpinan Islam mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan Islam direncanakan dan dijalankan dengan baik maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan Islam merupakan hal yang sangat penting bagi Kinerja Karyawan di PR Wadzik jaya Kudus.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan Islam mempengaruhi Kinerja karyawan. Artinya jika memperhatikan dan merencanakan kepemimpinan Islam maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PR Wadzik jaya Kudus.

2. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR Wadzik Jaya Kudus

Person organization Fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai.¹²⁰ Pada penelitian tentang seleksi karyawan, P-O fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi. P-O fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi.¹²¹

Menurut Kristof, *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu:

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi.
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja.

¹²⁰ Kristof, A. L., Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1996, 1-49.

¹²¹ Judge, T. A., & Bretz, R. D., Jr, Effects of work values on job choicedecisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, (1992), 261-271.

- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
- d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi
- e. Sedangkan menurut Autry & Daugherty dimensionalitas dari *Person-Organization Fit* (P-O Fit) adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervison.¹²²

Dari uji parsial (uji statistik t) dalam tabel Coefficients menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Person Organization Fit sebesar 0,171 dengan tingkat signifikan 0,046 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan Person Organization Fit sebesar 0,171 maka kinerja karyawan akan meningkat dengan anggapan variabel kepemimpinan Islam dan komunikasi bernilai konstan. Selain itu dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata diperoleh $t_{hitung} (2,052) > t_{tabel} (1,687)$, yang berarti menolak H_0 dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Person Organization Fit terhadap Kinerja karyawan di PR. Wajzik jaya Kudus.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan Pengaruh *Person Organization Fit* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Yang berarti dimensi *Person Organization Fit* Dan Komunikasi beserta indikator-indikatornya memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Person Organization Fit yang diterapkan pada PR. Wadzik Jaya Kudus termasuk kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

¹²² , A. L., Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, 31-34.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR Wadzik Jaya Kudus

Menurut beberapa pakar komunikasi diantaranya adalah Harold Lasswell (Pakar Ilmu Komunikasi) menyatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi adalah dengan cara menjawab pertanyaan sebagai berikut: “*Who Says What In Which Channel To Whom What Effect*” (Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu). Carl I. Hovland (Psikologi Eksperimen, seorang pelopor komunikasi Amerika) menyatakan: “*Communication is the process to modify the behavior of other individuals*” (Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain).¹²³

Interaksi yang harmonis di antara para karyawan suatu organisasi, baik dalam hubungannya secara timbal balik maupun secara horizontal di antara para karyawan secara timbal balik pula, disebabkan oleh komunikasi. Sehingga keharmonisan tersebut mampu membuat karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan lingkungannya, sedangkan Robbins dan Judges menyebutkan bahwa komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.¹²⁴

Dari uji parsial (uji statistik t) dalam tabel Coefficients menunjukkan nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,130 dengan tingkat signifikan 0,006 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan komunikasi sebesar 0,130 maka kinerja karyawan akan meningkat dengan anggapan variabel kepemimpinan Islam dan person Organization Fit bernilai konstan. Selain itu dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata diperoleh t hitung (3,647) > t tabel (1,687), yang berarti menolak Ho dan Ha diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PR Wadzik Jaya Kudus.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan Pengaruh *Person Organization Fit* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan,

¹²³ Umar, Husain, “*Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 10.

¹²⁴ Umar, Husain, “*Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*”, 146.

baik secara parsial maupun simultan. Yang berarti dimensi Terdapat pengaruh positif signifikan *Person Organization Fit* Dan Komunikasi beserta indikator-indikatornya memberikan pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan .

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Komunikasi yang diberlakukan terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus termasuk kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya koordinasi antara karyawan dalam proses produksi hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan penghasilan PR juga akan meningkat.

4. Pengaruh Kepimpinan Islam, *Person Organization Fit*, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR Wadzik Jaya Kudus

Dari uji parsial (uji statistik t) dalam tabel Coefficients menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan Islam, *Person Organization Fit* dan Komunikasi (secara bersama-sama) sebesar 71,866 dengan tingkat signifikan 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan variabel kepemimpinan Islam, *Person Organization Fit* dan Komunikasi (secara bersama-sama) sebesar 71,866 maka kinerja karyawan akan meningkat dan nilai F hitung sebesar 35,698. Selain itu dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata diperoleh t hitung (41,732) > t tabel (1,687), yang berarti menolak H_0 dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan Islam, *Person Organization Fit* dan Komunikasi (secara bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus.

Penelitian yang dilakukan oleh Tia Mondiani menyatakan bahwa kepemimpinan Islam, *Person Organization Fit* dan Komunikasi (secara bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti dimensi kepemimpinan Islam, *Person Organization Fit* dan Komunikasi (secara bersama-sama) beserta indikator-indikatornya memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan Islam, *Person Organization Fit* dan Komunikasi (secara bersama-sama) yang diberikan karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus termasuk kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang loyal dan sungguh-sungguh dalam kerjanya termasuk dalam hal produksi rokok.