

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Konveksi Gress Collection

1. Sejarah Berdirinya Industri Konveksi Gress Collection

Industri konveksi Gress Collection ini terletak di sentra industri konveksi di Desa Klumpit Gebog Kudus. Di sentra industri konveksi ini terdapat beberapa industri konveksi salah satunya adalah Gress Collection. Gress Collection ini terletak di Desa Klumpit Gebog Kudus RT 05/ RW 02, yang dipimpin oleh Bapak Suwandi. Pada awalnya usaha bapak Suwandi ini dimulai pada tahun 2010 pada saat itu bapak Suwandi masih bekerja menjadi sales pakaian dan istrinya bekerja menjadi buruh pabrik rokok. Kehidupan bapak Suwandi pada waktu itu terbilang cukup sulit karena beliau mempunyai anak yang masih kecil-kecil sedangkan gaji seorang buruh pabrik pada waktu itu masih cukup rendah. Setelah itu beliau menyuruh istrinya keluar dari pekerjaannya yang dahulu bekerja sebagai karyawan di PT. Djarum untuk bekerja di rumah dan mengurus anak-anaknya. Pada waktu itu beliau berinisiatif membuat usaha untuk istrinya agar tetap bekerja meskipun di rumah. Kemudian bapak Suwandi membelikan sedikit kain dan mesin jahit pada istrinya untuk membuat baju-baju muslim sedikit demi sedikit. Selain itu bapak Suwandi juga memasarkan baju buatan istrinya tersebut sendiri. Bapak Suwandi mempunyai cita-cita untuk memiliki usaha sendiri dan untuk mewujudkan cita-citanya tersebut beliau harus bekerja keras untuk memajukan usahanya tersebut.

Modal awal yang digunakan beliau pada saat itu adalah 5.000.000. Pemasaran yang dilakukan beliau pada awal usahanya tersebut berlokasi hanya pada wilayah Kudus saja. Selain memasarkan produknya sendiri beliau juga memasarkan produk orang lain. Usaha ini dirintis oleh bapak Suwandi mulai dari nol, yaitu mulai dari mempunyai karyawan hanya 1 orang dan memasarkan menggunakan sepeda motor

sampai dengan seperti sekarang ini. Pada tahun 2013 bapak Suwandi membeli tanah dan pindah rumah untuk memperbesar usahanya tersebut sehingga sampai sekarang beliau mempunyai banyak karyawan dan dapat memberikan lapangan pekerjaan untuk para tetangganya di desa Klumpit tersebut.¹

2. Struktur Organisasi Konveksi Gress Collection

Adapun struktur organisasi konveksi Gress Collection dapat digambarkan sebagai berikut :



Konveksi Gress Collection ini dipimpin dan dimiliki oleh Bapak Suwandi sendiri. Semua keputusan tentang pemasaran dan kebijakan perusahaan dibawah kendali pimpinan yaitu Bapak Suwandi sendiri. Sedangkan Bagian keuangan dan produksi bertugas untuk mengatur semua keuangan baik pemasukan maupun pengeluaran perusahaan dan mengatur baju-baju yang akan diproduksi serta pemilihan model baju

¹Sebagaimana Hasil Wawancara Dengan Pak Suwandi Pada Hari Kamis, 19 Mei 2016, Pukul 09.00 WIB.

yang akan dibuat oleh para karyawan. Kemudian untuk karyawan borong yaitu karyawan yang berada di bagian penjahitan, pemotongan pola. Sedangkan untuk karyawan pemasaran dibawah kendali langsung oleh pemilik. Dan untuk karyawan harian yaitu karyawan yang mempunyai tugas menyetrika, ngitii, batili, packing. Jam kerja yang ditetapkan oleh konveksi *Gress collection* yaitu dimulai pada pukul 08.00 - 16.00 WIB.

3. Proses Produksi di Konveksi Gress Collection

Proses produksi yang berlangsung di konveksi *Gress Collection* adalah:

a. Tahap Penentuan Model Pakaian

Adapun untuk pembuatan model pakaian yang dilakukan oleh konveksi ini yaitu, dapat dilakukan dengan berbagai cara :

1. Mengambil model yang sudah ada di pasar-pasar ataupun swalayan.
2. Mengambil model pakaian di internet yang saat ini baru trend
3. Mengambil model dari televisi yang dipakai oleh artis-artis.

Dalam penentuan model ini pemilik konveksi juga meminta pendapat dari karyawan yang mempunyai ide dan gagasan yang dapat membantu memberikan pendapat apakah dalam model tersebut pakaian dapat laku dipasaran ataupun tidak. Pemilik perusahaan merasa bahwa pendapat beberapa orang mungkin akan lebih menguntungkan dari pada pendapat satu orang. Industri konveksi *Grees Collection* memproduksi berbagai macam pakaian, tetapi lebih fokus pada busana muslim. Industri konveksi ini tidak pernah membuat selain busana muslim. Beberapa produk pakaian jadi yang dihasilkan oleh konveksi *Gress Collection* adalah :

1. Gamis
2. Baju koko anak-anak
3. Baju koko dewasa
4. Busana muslim anak-anak dll.

b. Tahap Pemilihan Bahan Baku

Dalam tahap ini pemilihan bahan baku dipilih berdasarkan model yang akan dipakai. Pengambilan bahan baku diambil dari seorang pedagang yang menyediakan bahan baku yang akan diantar ke tempat produksi tersebut. Bahan baku tersebut diperoleh di Kudus sendiri sehingga mudah dalam pengiriman. Dalam pemilihan bahan baku pemilik konveksi memilih bahan sendiri tanpa melibatkan orang lain dikarenakan karena pemilik konveksi lebih mengetahui bahan apa yang harus dipakai sehingga dapat meminimalisir harga dan dapat bersaing di pasaran.

c. Tahap Pembuatan Pakaian

Sebelum pembuatan pakaian berlangsung, maka akan dibuat pola terlebih dahulu. Setelah itu karyawan dapat mengambilnya untuk dijahit. Dalam proses penjahitan waktu yang dibutuhkan karyawan dalam pembuatan pakaian sebelum menjadi pakaian jadi dan siap untuk masuk ke tahap selanjutnya, yaitu membutuhkan waktu kira-kira sekitar satu minggu. Dalam kurun waktu satu minggu perusahaan dapat menghasilkan pakaian kurang lebih sekitar 1000 pakaian. Dalam tahap ini pemilik konveksi sangat memperhatikan kualitas maupun kuantitas pakaian yang akan dihasilkan. Pemilik konveksi sangat mempercayakan sepenuhnya kepada karyawan akan tetapi pimpinan juga akan tetap melakukan pengawasan terhadap hasil yang diperoleh. Hal ini dikarenakan hasil jahitan juga dapat menjadi hal yang mempengaruhi tampilan suatu pakaian tersebut. Selain menyerahkan sepenuhnya kepada karyawan pimpinan juga menganjurkan para karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain jika ada pekerjaan yang belum dimengerti caranya agar terciptanya hubungan yang baik antar karyawan.

d. Tahap Pengemasan

Tahap yang terakhir dalam proses produksi adalah tahap pengemasan. Dalam proses pengemasan sebelum dikemas maka

pakaian tersebut harus disetrika terlebih dahulu dan diberikan label setelah itu pakaian siap untuk dipasarkan oleh karyawan bagian pemasaran.

Pimpinan konveksi *Gress Collection* dalam Proses produksi selalu melakukan hal-hal yang seharusnya seorang pemimpin lakukan yaitu membimbing dan mengarahkan karyawannya agar bekerja dengan giat dan menghasilkan pakaian yang sesuai dengan yang diharapkan. Keterlibatan karyawan juga sangat diperlukan dalam penentuan model, pendapat-pendapat karyawan dan kerjasama antar karyawan akan lebih menguntungkan dan dibutuhkan, dengan begitu karyawan akan lebih bertanggung jawab dan lebih mandiri.

4. Proses Pemasaran Produk Konveksi *Gress Collection*

Setelah barang diproduksi maka langkah selanjutnya adalah pemasaran barang. Dalam hal memasarkan produk agar dapat tercapainya target yang dituju maka dapat difokuskan kepada siapa produk tersebut dijual. Konveksi ini memproduksi berbagai macam busana muslim oleh karena itu pemasaran tidak hanya ditujukan kepada para orang tua melainkan untuk semua usia termasuk juga anak-anak, laki-laki maupun perempuan. Dalam pemasaran *Grees Collections* terdapat beberapa tahap:

a. Tahap Pengambilan Barang

Pertama karyawan pemasaran mengambil barang di konveksi. Dalam pengambilan barang karyawan bebas untuk memilih berapapun barang yang akan diambil untuk dipasarkan di beberapa lokasi yang ditentukan.

b. Tahap Penentuan Lokasi

Dalam menentukan lokasi setiap karyawan pemasaran sudah dibagi berdasarkan wilayah pemasaran tetapi karyawan juga diberikan kewenangan untuk memperluas area wilayahnya dan menentukan sendiri strategi pemasaran masing-masing. Dalam hal

ini produk baju konveksi *Gress Collection* di pasarkan pada kalangan menengah kebawah yaitu dipasarkan di pasar-pasar tradisional. Pemasaran produk dari konveksi ini tidak hanya dipasarkan dalam kota Kudus saja melainkan merambah ke luar kota antara lain : Pati, Demak , Jepara dll. Selain di Jawa Tengah pemasaran produk juga sudah sampai di Jawa Timur maupun Jawa Barat. Dalam bidang pemasaran pemilik konveksi memiliki tenaga kerja tetap dan tenaga kerja lepas yang membantu untuk memasarkan produknya tersebut. Selain itu pemasaran juga dilakukan oleh pemilik sendiri dengan melakukan pengiriman sendiri.

c. Tahap Penitipan Barang

Dalam proses pemasaran perusahaan memilih cara menitipkan dahulu barang mereka kemudian akan membayarnya jika barang itu terjual. Cara tersebut digunakan untuk membuat pelanggan atau penjual percaya dan sekaligus memperkenalkan nama pada konsumen ataupun pada tengkulak.

d. Tahap Pengembalian Barang

Produk yang tidak terjual di wilayah tersebut akan ditarik kembali oleh perusahaan kemudian barang tersebut dialihkan ke lokasi pemasaran lainnya. Cara tersebut dilakukan perusahaan untuk dapat meminimalisir kerugian akibat produk yang tidak terjual. Dengan demikian proses pemasaran tetap berjalan dan tidak akan ada barang yang kembali dengan sia-sia. Karyawan yang memasarkan barang lebih dari yang ditargetkan maka akan mendapatkan bonus.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam pemasaran konveksi ini pemilik konveksi menggunakan tanggung jawabnya sebagai pimpinan untuk memberikan arahan serta pengetahuan yang dimiliki kepada karyawan. Selain itu juga pimpinan memberikan tanggung jawab terhadap karyawannya untuk memikirkan strategi dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan keputusan dan pemikiran

yang cepat dan tepat dalam mengambil sebuah tanggung jawab yang diberikan.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan gross collections 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 izin dari lembaga yang peneliti teliti. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

2. Deskripsi Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	6	14,3%
Perempuan	36	85,7%
Jumlah	42	100%

Sumber data : Data primeryang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 42 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 6 karyawan atau (14,3%) dan yang berjenis kelamin perempuan 36 karyawan atau (85,7%).

b. Usia

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persen
<20 tahun	2	4,8%
20-25 tahun	18	42,8%
26-30 tahun	12	28,6%
>30 tahun	10	23,8%
Jumlah	42	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang diambil berusia < 20 tahun sebanyak karyawan 2 (4,8%), yang berusia 20-25 tahun sebanyak 18 karyawan (42,8%), yang berusia 26-30 tahun sebanyak 12 karyawan (28,6%), yang berusia >30 tahun sebanyak 10 karyawan (23,8%).

c. Pendidikan

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persen
SD	2	4,8%
SMP	11	26,2%
SMA	29	69,1%
Jumlah	42	100%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang diambil sebagai responden sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan SD sebesar 2 karyawan (4,8%), yang mempunyai latar belakang SMP sebesar 11 karyawan (26,2%), dan yang mempunyai latar belakang SMA sebesar 29 karyawan (69,1%).

3. Deskripsi Angket

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai kepemimpinan yang ada di industri konveksi pada karyawan di Gress Collection, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Angket Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Frekuensi Dan Presentase				Jumlah
	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah	
X1.1	13	14	11	4	42
	31,0%	33,3%	26,2%	9,5%	100,0%
X1.2	17	8	13	4	42
	40,5%	19,0%	31,0%	9,5%	100,0%
X1.3	15	15	9	3	42
	35,7%	35,7%	21,4%	7,1%	100,0%
X1.4	15	12	11	4	42
	35,7%	28,6%	26,2%	9,5%	100,0%
X1.5	16	13	11	2	42
	38,1%	31,0%	26,2%	4,8%	100,0%
X1.6	18	8	10	6	42
	42,9%	19,0%	23,8%	14,3%	100,0%
Jumlah	94	70	65	23	252
	37,3%	27,7%	25,7%	9,1%	100,0%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.4 menunjukkan bahwasebagian besar responden memberikan tanggapan selalu dengan 37,3 %dan sering sebesar 27,7% terhadap item-item kepemimpinan.

b. Variabel Keterlibatan Karyawan(X2)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai keterlibatan karyawan yang ada di industri konveksi pada karyawan di Gress Collection, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5**Deskripsi Angket Variabel Keterlibatan Karyawan**

Item Pertanyaan	Frekuensi Dan Presentase				Jumlah
	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah	
X2.1	20	13	5	4	42
	47,6%	31,0%	11,9%	9,5%	100,0%
X2.2	17	12	10	3	42
	40,5%	28,6%	23,8%	7,1%	100,0%
X2.3	14	17	6	5	42
	33,3%	40,5%	14,3%	11,9%	100,0%
X2.4	18	14	6	4	42
	42,9%	33,3%	14,3%	9,5%	100,0%
X2.5	17	15	6	4	42
	40,5%	35,7%	14,3%	9,5%	100,0%
X2.6	15	13	11	3	42
	35,7%	31,0%	26,2%	7,1%	100,0%
X2.7	16	16	6	4	42
	38,1%	38,1%	14,3%	9,5%	100,0%
X2.8	18	11	9	4	42
	42,9%	26,2%	21,4%	9,5%	100,0%
Jumlah	135	111	59	31	336
	40,2%	33,0%	17,6%	9,2%	100,0%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwasebagian besar responden memberikan tanggapan selalu sebesar

40,2% dan seringsebesar 33,0% terhadap item-item keterlibatan karyawan.

c. VariabelPembedayaan Karyawan(X3)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai pemberdayaan karyawanyang ada di industri konveksi pada karyawan di Grees Collection, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Angket Variabel Pembedayaan Karyawan

Item Pertanyaaan	Frekuensi Dan Presentase				Jumlah
	Selalu	Sering	Kadang- Kadang	Tidak Pernah	
X3.1	19	15	7	1	42
	45,2%	35,7%	16,7%	2,4%	100,0%
X3.2	20	13	7	2	42
	47,6%	31,0%	16,7%	4,8%	100,0%
X3.3	13	20	7	2	42
	31,0%	47,6%	16,7%	4,8%	100,0%
X3.4	20	15	6	1	42
	47,6%	35,7%	14,3%	2,4%	100,0%
X3.5	14	16	10	2	42
	33,3%	38,1%	23,8%	4,8%	100,0%
X3.6	17	17	7	1	42
	40,5%	40,5%	16,7%	2,4%	100,0%
X3.7	22	11	6	3	42
	52,4%	26,2%	14,3%	7,1%	100,0%
X3.8	18	14	8	2	42
	42,9%	33,3%	19,0%	4,8%	100,0%
X3.9	21	12	7	2	42
	50,0%	28,6%	16,7%	4,8%	100,0%

X3.10	19	13	9	1	42
	45,2%	31,0%	21,4%	2,4%	100,0%
Jumlah	183	146	74	17	420
	43,6%	34,8%	17,6%	4,1%	100,0%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwasebagian besar responden memberikan tanggapan selalu sebesar 43,6% dan sering34,8% terhadap item-item pemberdayaan karyawan.

d. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan yang ada di industri konveksi pada karyawan di Grees Collection, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.7

Deskripsi Angket Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Frekuensi Dan Presentase				Jumlah
	Selalu	Sering	Kadang- Kadang	Tidak Pernah	
Y1	21	17	2	2	42
	50,0%	40,5%	4,8%	4,8%	100,0%
Y2	15	19	8	0	42
	35,7%	45,2%	19,0%	0,0%	100,0%
Y3	18	18	5	1	42
	42,9%	42,9%	11,9%	2,4%	100,0%
Y4	21	13	7	1	42
	50,0%	31,0%	16,7%	2,4%	100,0%
Y5	16	19	5	2	42
	38,1%	45,2%	11,9%	4,8%	100,0%
Y6	16	19	6	1	42
	38,1%	45,2%	14,3%	2,4%	100,0%

Y7	17	19	5	1	42
	40,5%	45,2%	11,9%	2,4%	100,0%
Y8	21	15	5	1	42
	50,0%	35,7%	11,9%	2,4%	100,0%
Y9	16	19	7	0	42
	38,1%	45,2%	16,7%	0,0%	100,0%
Y10	20	15	6	1	42
	47,6%	35,7%	14,3%	2,4%	100,0%
Jumlah	181	173	56	10	420
	43,1%	41,2%	13,3%	2,4%	100%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan selalu sebesar 43,1% dan sering 41,2% terhadap item-item kinerja karyawan.

C. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrument, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya $df = 30 - 2 = 28$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0.361, jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel/ Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan			
X1.1	0.406	0,361	Valid
X1.2	0.701	0,361	Valid
X1.3	0.725	0,361	Valid
X1.4	0.706	0,361	Valid
X1.5	0.417	0,361	Valid
X1.6	0.376	0,361	Valid
Keterlibatan			
X2.1	0.459	0,361	Valid
X2.2	0.433	0,361	Valid
X2.3	0.514	0,361	Valid
X2.4	0.771	0,361	Valid
X2.5	0.588	0,361	Valid
X2.6	0.439	0,361	Valid
X2.7	0.771	0,361	Valid
X2.8	0.527	0,361	Valid
Pemberdayaan			
X3.1	0.438	0,361	Valid
X3.2	0.430	0,361	Valid
X3.3	0.468	0,361	Valid
X3.4	0.428	0,361	Valid
X3.5	0.464	0,361	Valid
X3.6	0.405	0,361	Valid
X3.7	0.548	0,361	Valid
X3.8	0.507	0,361	Valid
X3.9	0.529	0,361	Valid
X3.10	0.402	0,361	Valid

Kinerja			
Y1	0.421	0,361	Valid
Y2	0.453	0,361	Valid
Y3	0.436	0,361	Valid
Y4	0.508	0,361	Valid
Y5	0.466	0,361	Valid
Y6	0.544	0,361	Valid
Y7	0.452	0,361	Valid
Y8	0.516	0,361	Valid
Y9	0.596	0,361	Valid
Y10	0.453	0,361	Valid

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih dari r tabel ($r_{hitung} > 0,361$) yang berarti bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,800	0,60	Reliabel
Keterlibatan karyawan (X2)	0,834	0,60	Reliabel
Pemberdayaan karyawan (X3)	0,789	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,803	0,60	Reliabel

Sumber data: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2, X3, Y) dapat dikatakan *reliabel*.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.699	4.014		1.669	.103		
	KEPEMIMPINAN	.407	.134	.343	3.030	.004	.953	1.050
	KETERLIBATAN	.324	.103	.370	3.161	.003	.891	1.123
	PEMBERDAYAAN	.336	.096	.401	3.499	.001	.928	1.077

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan, keterlibatan dan pemberdayaan masing-masing sebesar 1.050, 1.123 dan 1.077. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen atau 0.1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas 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 $t-1$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.500	4.107	1.783

a. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN, KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

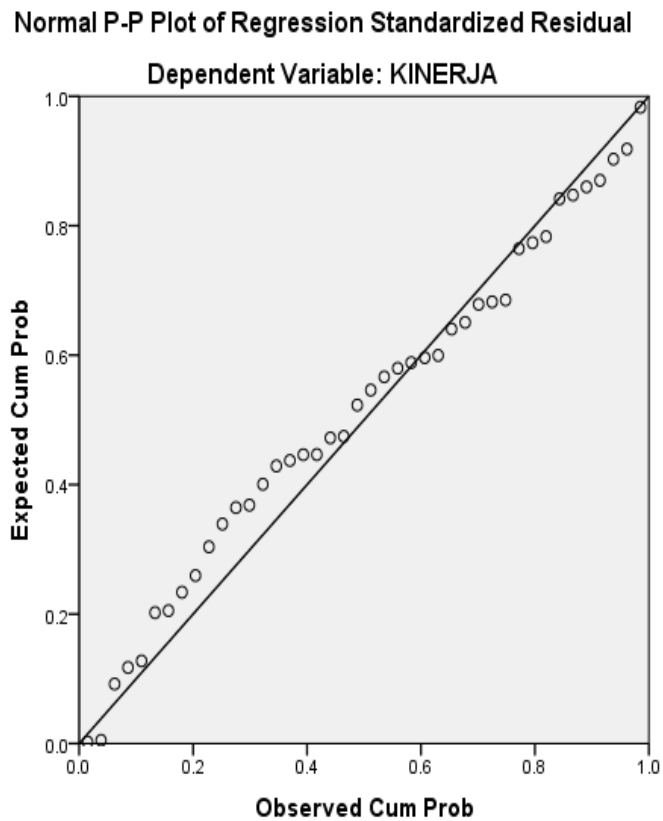
Sumber data: data primer yang diolah, 2016

Adapun hasil pengujian autokorelasi berdasarkan tabel 4.11 di atas. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Warton atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-W sebesar 1.783 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-W sebesar 1.783 tersebut dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 0,05 n= 42 dan k= 3. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai dl =1,357 dan du=1,661. Apabila dimasukkan kedalam rumus maka $du < d < 4-du$ atau $1,661 < 1,783 < 2,339$ maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi pada model regresi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah populasi data bersifat normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data bersifat normal atau tidak, maka digunakan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratannya dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Normalitas data dapat dilihat pada Gambar Uji Normalitas.

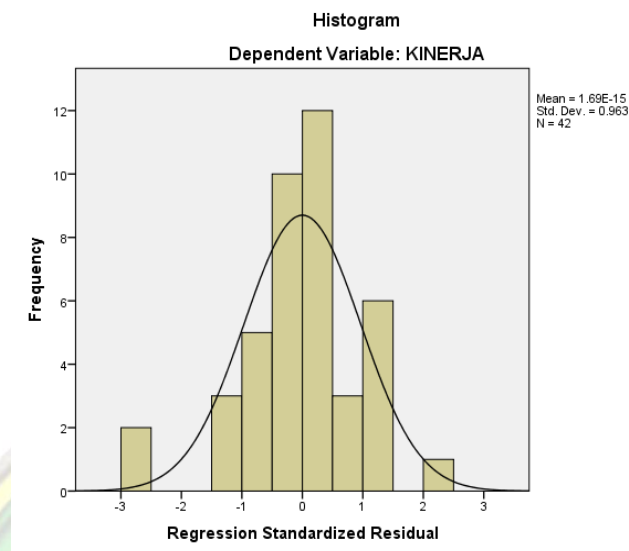
Gambar 4.2
Hasil Uji normalitas



Sumber data: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Output data Uji Normalitas, menunjukkan bahwa dari gambar tersebut didapatkan hasil 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 4.3
Hasil Uji normalitas



Sumber data: data primer yang diolah, 2016

Sedangkan berdasarkan Output data Uji Normalitas, menunjukkan bahwa dari gambar tersebut 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

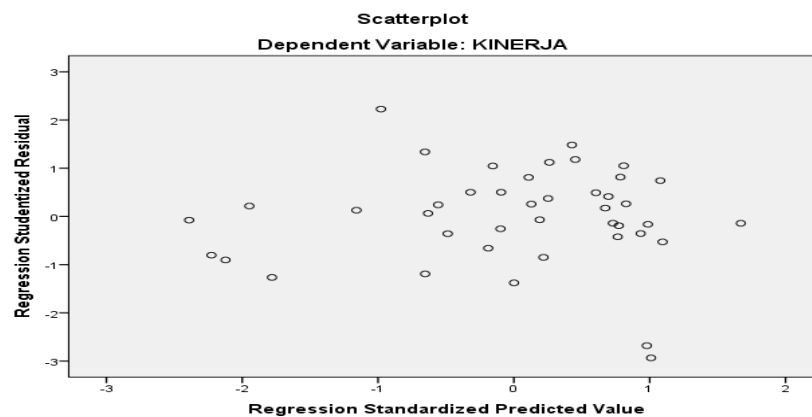
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Asumsinya adalah :

- 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 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: data primer yang diolah, 2016

Hasil Output *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu TI, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan pengaruh kepemimpinan, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.699	4.014		1.669	.103		
KEPEMIMPINAN	.407	.134	.343	3.030	.004	.953	1.050
KETERLIBATAN	.324	.103	.370	3.161	.003	.891	1.123
PEMBERDAYAAN	.336	.096	.401	3.499	.001	.928	1.077

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2016

Dari hasil di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,699 + 0,407 X_1 + 0,324 X_2 + 0,336 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Keterlibatan Karyawan

X₃ = Pemberdayaan Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Variabel independent lain di luar model regresi

Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

1. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 6,699 artinya jika kepemimpinan, keterlibatan dan

pemberdayaan nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 6,699.

2. Koefisien kepemimpinan (X1) sebesar 0,407 menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,407. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,407.
3. Koefisien keterlibatan karyawan (X2) sebesar 0,324 menunjukkan besarnya pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika keterlibatan karyawan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,324. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel keterlibatan karyawan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,324.
4. Koefisien pemberdayaan karyawan (X3) sebesar 0,336 menunjukkan besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika pemberdayaan karyawan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,336. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel pemberdayaan karyawan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,336.
5. Persamaan $Y = 6,699 + 0,407 X_1 + 0,324 X_2 + 0,336 X_3 + e$ dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel independent lainnya.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung.

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.13
Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	6.699	4.014		1.669	.103			
KEPEMIMPINAN	.407	.134	.343	3.030	.004	.953	1.050	
KETERLIBATAN	.324	.103	.370	3.161	.003	.891	1.123	
PEMBERDAYAA	.336	.096	.401	3.499	.001	.928	1.077	
N								

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2016

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dengan pengujian menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 42-3-1 = 38$. Diperoleh t tabel = 1,686. Hasil pengujian statistik kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3.030 dengan tingkat signifikansi 0,004. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel (3,030 > 1,686) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

b. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Dengan pengujian menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 42-3-1 = 38$. Diperoleh t tabel = 1,686. Hasil pengujian statistik keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3.161 dengan tingkat signifikansi 0,003. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $> t$ tabel ($3,161 > 1,686$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 "Keterlibatan karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan" diterima.

c. Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan

Dengan pengujian menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 42-3-1 = 38$. Hasil pengujian statistik pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3.499 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $> t$ tabel ($3,499 > 1,686$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_3 "Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan" diterima.

3. 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 4.14
Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.500	4.107	1.783

a. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN, KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2016

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = 0,732^a$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas kepemimpinan, keterlibatan, pemberdayaan memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari hasil tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,500. Hal ini berarti 50% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen, kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan pemberdayaan karyawan dan sisanya ($100\% - 50\% = 50\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kepemimpinan, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja

karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Konveksi Di Desa Klumpit Gebog Kudus

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,030 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antar variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Konveksi di Desa Klumpit Gebog Kudus khususnya pada industri konveksi Gress Collection.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa tingkat preferensi karyawan sebesar 64,3% karyawan menjawab bahwa pemimpin mereka dengan senang hati memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat dan pantang menyerah. Kemudian sebesar 59,5% karyawan menjawab bahwa pemimpin mereka tidak pernah membedakan terhadap karyawannya. Pemimpin mereka selalu dengan senang hati memberikan nasehat kepada mereka sebesar 71,4%. Pemimpin mereka mampu melatih karyawan dalam menggunakan keterampilan sebesar 64,3%. Kemudian Pemimpin mereka selalu menerima dengan baik pendapat yang disampaikan bawahannya sebesar 69,1%. Dan yang terakhir Pemimpin mereka mampu menciptakan lingkungan kerja dan mengetahui situasi dan kondisi karyawan dalam bekerja sebesar 61,9%.

Dalam organisasi kepemimpinan itu merupakan seni untuk mempengaruhi bawahannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok agar melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi seoptimal mungkin. Seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi

teladan bagi bawahannya akan menciptakan semangat dan kegairahan bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika pimpinan tidak bisa memberi contoh yang baik bagi bawahannya maka hal tersebut juga akan berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferina Sukmawati (2008) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (persero) upms III terminal transit utama balongan indramayu” menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina PERSERO upms III terminal transit utama balongan indramayu di dapat hasil bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Selain itu M. Kiswanto juga melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Konveksi Di Desa Klumpit Gebog Kudus

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,161 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antarvariabel keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Konveksi di Desa Klumpit Gebog Kudus khususnya pada industri konveksi Gress Collection.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa tingkat preferensi karyawan sebesar 78,6% Karyawan memiliki semangat kerja

yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. 68,6% Karyawan bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. 73,8% Karyawan memiliki niat, kemauan yang tinggi dan tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan. 48,2% Karyawan selalu dilibatkan dalam mengambil sebuah keputusan. 76,2% Karyawan ikut menyalurkan ide dan kreativitas untuk kemajuan perusahaan. 66,7% Karyawan memiliki antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. 76,2% Karyawan merasa bangga dapat bekerja di perusahaan ini. 69,1% Bekerja adalah segalanya bagi karyawan.

Terdapat kesadaran yang semakin mendalam bahwa para anggota organisasi akan menampilkan perilaku yang semakin positif dalam bentuk loyalitas, produktifitas yang meningkat, tingkat kemangkiran yang makin rendah, keinginan yang besar untuk terus berkarya dalam organisasi dan tidak tergiur untuk pindah ke organisasi lain, kepuasan kerja yang tinggi dan berbagai perilaku positif lainnya. Apabila dengan gaya manajerial yang demokratis, para pemimpin dalam organisasi bersedia melibatkan para bawahannya dalam proses pengambilan keputusan bukan hanya yang menyangkut diri sendiri, seperti pekerjaan, jabatan dan penghasilan seseorang, akan tetapi mengenai semua segi kehidupan kekaryaan dalam organisasi yang bersangkutan maka hal ini dapat menjadi cara pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, antara lain adalah Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Nurul indayanti dkk (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi pada Universitas Brawijaya.” menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Brawijaya. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Jonathan, Greis, Imelda tentang pengaruh kompetensi , komitmen organisasi, dan

keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Konveksi Di Desa Klumpit Gebog Kudus

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,499 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antarvariabel pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Konveksi di Desa Klumpit Gebog Kudus khususnya pada industri konveksi Gress Collection.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa tingkat preferensi karyawan sebesar 80,9% Karyawan mengetahui tentang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. 78,6% Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. 78,6% Pimpinan selalu membicarakan setiap permasalahan kepada bawahan. 83,3% Pimpinan selalu berkata jujur tentang apa yang dialami perusahaan kepada bawahan. 71,4% Karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perusahaan. 81% Karyawan diberikan kewenangan untuk berkerjasama dengan pimpinan untuk kemajuan perusahaan. 78,6% Karyawan diberikan kewenangan untuk berkerjasama dengan rekan kerja dalam pekerjaan yang belum dimengerti. 76,2% Karyawan dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan. 78,6% Karyawan berani mengambil keputusan dalam setiap permasalahan yang menyangkut pekerjaan yang karyawan lakukan. 76,2% Karyawan berani bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. pemberdayaan karyawan menjadi suatu hal yang penting karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan juga membantu karyawan untuk menambah kontrol terhadap kinerja mereka dan menambah penanggulangan yang lebih baik terhadap stres.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, antara lain adalah penelitian yang dilakukan Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Isrorina dan widhy setyowati (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh pemberdayaan pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi iklim organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.” menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi iklim organisasi tetapi disisi lain kinerja hanya dipengaruhi oleh pemberdayaan pegawai.

G. Implikasi Penelitian

Melihat hasil pengujian hipotesis penelitian diatas maka terdapat implikasi penelitian baik secara teoritik maupun praktik, yaitu:

1. Teoritik

Implikasi teoritik dari peeneelitian ini adalah sebagai dukungan empiris adanya pengaruh kepemimpinan, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferina Sukmawati, M. Kiswanto, Nurul indayanti dkk, Jonathan, Greis, dan Imelda, Isrorina dan widhy setyowati yang telah membuktikan bahwa Kepemimpinan, Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Kinerja karyawan sangat bergantung pada sikap pimpinan

yang dilakukan dan juga keputusan untuk menjalankan selalu keterlibatan karyawan serta selalu melakukan pemberdayaan karyawan.

2. Praktik

Implikasi praktik dari penelitian ini yaitu bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh kepemimpinan, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada manajemen Sentra Industri Konveksi di desa Klumpit Gebog Kudus sehingga dapat menciptakan nilai tambah dalam pengelolaannya. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

